

GETTO VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: İSTANBUL'DAKİ SURİYE GETTOLARI
ÖRNEĞİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

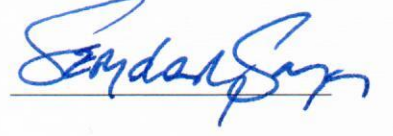
İLDERYA AVŞAR

İŞLETME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ARALIK 2019

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm koşulları yerine getirdiğini onaylarım.



Prof. Dr. Serdar SAYAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürü

Bu çalışmayı okuduğumu ve çalışmanın kapsam ve içerik olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda bir Yüksek Lisans tezi olabilecek yeterlilikte olduğuna kanaat getirdiğimi onaylıyorum.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Burcu FAZLIOĞLU
(TOBB ETÜ, Uluslararası Girişimcilik)



Tez Jürisi Üyeleri

Doç. Dr. Başak DALGIÇ
(Hacettepe Üniversitesi, İktisat)



Dr. Öğr. Üyesi Ali Oğuz DİRİÖZ
(TOBB ETÜ, Uluslararası Girişimcilik)



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.



İlderya AVŞAR

ÖZ

GETTO VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: İSTANBUL'DAKİ SURİYE GETTOLARI ÖRNEĞİ

AVŞAR, İlderya

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Burcu FAZLIOĞLU

Çalışmada ilgili yazında eksik bırakılan 'getto ve örgüt kültürü' ilişkisinin İstanbul'daki Suriyeli gettolar özelinde, yüz yüze mülakatlar aracılığıyla incelemesi amaçlanmaktadır. Çalışmada İstanbul'da yaşayan Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki gettolarda (i) gettolaşma olgusunun olup olmadığı incelenmekte (ii) gettoların örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığı analiz edilmekte ve (iii) gettoların örgüt kültürü Parsons AGIL Modeli (1937), Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirilmektedir. Analiz sonuçları Fatih ve Sultangazi ilçelerinin bazı mahallelerinde gettolaşmanın oluştuğunu, Sultanbeyli ilçesinde ise oluşmadığını göstermektedir. Fatih ve Sultangazi ilçelerinin ilgili mahallelerindeki örgütlerin, Suriyeli kültürünü taşımaya devam ederek benzerlik gösterdikleri dikkati çekmiştir. Sultanbeyli ilçesinde ise diğer ilçelerden farklı olarak gettolardaki Suriyelilerin yalnızca kendi kültürlerini devam ettirmedikleri, Türk kültürünü de benimsemeye başladıkları bulgusuna erişilmiştir. Fatih ve Sultangazi ilçelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin kültürü Parsons AGIL Modeli (1937) ve Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli (1995)'ne göre değerlendirildiğinde benzerlik gösterirken, Sultanbeyli ilçesi bu ilçelerden farklılaşmaktadır. Hofstede Modeline göre üç ilçe modelin tüm sınıflamalarında benzerlik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Gettolaşma, Getto, Suriyeliler.

ABSTRACT

GHETTO AND ORGANIZATIONAL CULTURE: EXAMPLE OF SYRIAN GHETTOS IN ISTANBUL

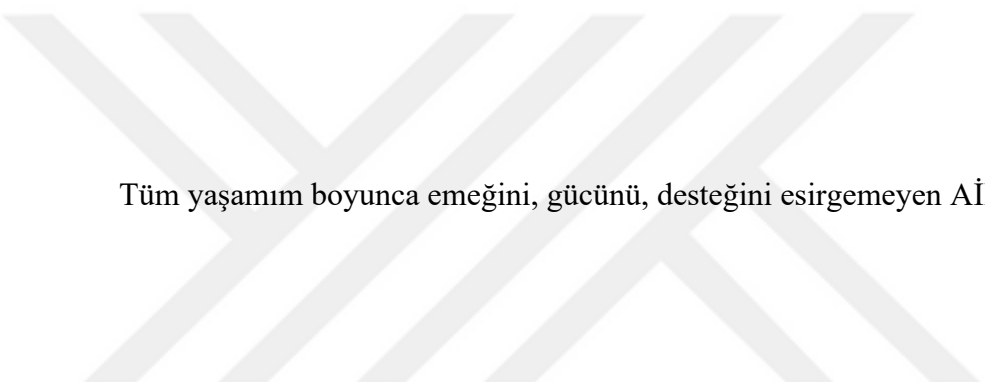
Avşar, İlderya

Master of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Burcu FAZLIOĞLU

In this study, the "post-war ghetto" notion associated with the Syrians under Temporary Protection living in Turkey, is examined via findings gathered through face-to-face interviews in the selected districts of İstanbul. This study examines the districts of Fatih, Sultangazi and Sultanbeyli, where most of the Syrians under Temporary Protection in İstanbul are living, to identify whether (i) ghettoization notion occurs, (ii) ghettos carry the basic characteristics of organizational culture, and (iii) if so to analyze their organizational cultures taking Parsons AGIL Model (1937), Peters and Waterman's Excellence Model (1995) and Hofstede Model (1980; 1991; 2011) into consideration. Analysis results show that ghettoization occurred in some neighborhoods of Fatih and Sultangazi districts, while it did not occur in Sultanbeyli district. It has been noted that the organizations in the related neighborhoods of Fatih and Sultangazi districts continue to carry Syrian culture and show similarities among themselves. In Sultanbeyli district, it was found that, unlike other districts, Syrians in ghettos did not only maintain their own culture, but also began to adopt Turkish culture. On the one hand, the culture of Syrian organizations in Fatih and Sultangazi districts is similar in line with the Parsons AGIL model (1937) and Peters and Waterman Excellence Model (1995), whereas Sultanbeyli district differs from these two districts. On the other hand, according to the Hofstede model these three districts show similarities under all classifications of the model.

Keywords: Organizational Culture, Ghettoization, Ghetto, Syrians



Tüm yaşamım boyunca emeğini, gücünü, desteğini esirgemeyen AİLEM'E

TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans eğitimim ve tez yazım sürecimde her zaman destek olan, ufkumu açan, yol gösteren, bilgilerini, tecrübelerini, fikirlerini, yapıcı eleştiri ve yönlendirmelerini esirgemeyen ve destekleyen değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Burcu FAZLIOĞLU'na saygılarımı ve en içten teşekkürlerimi sunarım.

Lisans eğitimle bana katkı sağlayan, beni yetiştiren Uluslararası Girişimcilik Bölümü ve değerli hocalarına, yüksek lisans eğitimim boyunca emeği bulunan İşletme Bölümü'nün tüm saygıdeğer hocalarına ve gerek eğitim gerekse tez sürecinde anlayışı, yardımları ve güler yüzü için Senem ÜÇBUDAK'a teşekkür ederim.

Her günümü başarıları ile anlamlandıran, çalışmalarda birlikte yol aldığımız, kendilerinden ilham aldığım iş arkadaşlarım Dr. Asmin KAVAS BİLGİÇ, Ceyda ALTUNAY DEMİR ve tezimin her sürecinde büyük emeği olan, yardımlarını esirgemeyen yegane insan Ayşegül TAŞÖZ DÜŞÜNDERE'ye değerli fikirleri ve destekleri için teşekkür ederim.

Her koşulda yanımda olan, beni cesaretlendiren ve destekleyen Çağrı KOYUNCU'ya hayatıma ve başarıma olan katkıları için teşekkür ederim. Tez sürecim boyunca hep yanımda olan, pes ettiğimde beni yenilgiden vazgeçiren canım Deniz ERDAL'a çok teşekkür ederim.

Umutsuzluğa kapıldığım, çarelerimin tükendiğini hissettiğim zamanlarda beni yüreklendiren ve ayağa kaldıran, her şartta elimi sıkıca tutan ve manevi desteklerini esirgemeyen başta annem Flura AVŞAR'a, tezimin her aşamasında destek olmakla kalmayıp yanımda olan babam Alaaddin AVŞAR'a ve canlarım, dostlarım olan kız kardeşlerim Naciye ve Hatice AVŞAR'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL SAYFASI	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İTHAF SAYFASI.....	vi
TEŞEKKÜR SAYFASI	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM II.....	7
KÜLTÜREL YAPI ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	7
2.1. Kültürel Yapı	7
2.1.a. Kültür ve Kültürün Tanımlaması	7
2.1.b. Kültürün Özellikleri	12
2.1.c. Kültür Çeşitleri	14
2.1.c.i. Genel Kültür ve Alt Kültür	14
2.1.c.ii. Maddi ve Manevi Kültür	15
2.1.c.iii. Üçlü Ayrım.....	16
2.1.c.iv. Karşı Kültür	17
2.1.c.v. Diğer Kültür Sınıflamaları	17

2.1.d. Kùltürün Unsurları	18
2.1.d.i. Sosyolojik ve Özel Kùltür Unsurları.....	18
2.1.d.ii. Teknolojik ve Nesnel Kùltür Unsurları.....	20
2.1.d.iii. Duygusal ve Estetik Kùltür Unsurları.....	20
2.1.d.iv. İdeolojik Kùltür Unsurları.....	20
2.2. Örgüt Kùltürü.....	21
2.2.a. Örgüt Kavramı.....	21
2.2.b. Örgüt Kùltürünün Tanımı	22
2.2.c. Örgüt Kùltürünün Oluşumu ve Önemi.....	24
2.2.d. Örgüt Kùltürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler.....	25
2.2.e. Örgüt Kùltürünün Özellikleri	28
2.2.f. Örgüt Kùltürünün Öğeleri / Unsurları	30
2.2.f.i. Değerler.....	31
2.2.f.ii. Normlar	32
2.2.f.iii. Varsayımlar.....	33
2.2.f.iv. İnançlar	34
2.2.f.v. Semboller	35
2.2.f.vi. Hikayeler.....	36
2.2.f.vii. Seremoniler	37
2.2.f.viii. Törenler.....	37
2.2.f.ix. Kahramanlar.....	38
2.2.f.x. Mitler.....	39

2.2.f.xi. Dil	39
2.2.g. Örgüt Kültürü Modelleri	40
2.2.g.i. Parsons'ın AGIL Modeli	41
2.2.g.ii. Quchi 'Z Teorisi' Modeli.....	43
2.2.g.iii. Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli	45
2.2.g.iv. Hofstede Modeli	46
2.2.g.v. Deal ve Kennedy Modeli.....	52
2.2.g.vi. Handy ve Harrison Örgüt Kültürü Modeli	54
BÖLÜM III.....	59
GETTO KAVRAMI ve GETTOLAŞMA.....	59
3.1. Getto Kavramı ve Gettolaşma.....	59
3.1.a. Getto Kavramı	59
3.1.b. 'Getto' Kavramının Temel Özellikleri ve Ayırıştırıcı Parametreleri	64
3.1.c. Türkiye'deki Getto Örnekleri.....	66
3.1.c.i. İstanbul - Balat Yahudi Gettosu	68
3.1.c.ii. İstanbul - Sulukule Roman Gettosu.....	71
3.1.c.iii. İstanbul - Gazi Mahallesi Mezhep Temelli Getto	73
3.1.c.iv. Ankara - Önder Mahallesi Savaş Sonrası Getto	75
BÖLÜM IV	81
İSTANBUL SURIYE GETTOLARI'NDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	81
4.1. Türkiye'de Suriyeliler.....	82
4.2. İstanbul'da Suriyeliler.....	86

4.3. İstanbul’da Savaş Sonrası Suriye Gettolarında Örgüt Kültürü Örneği Saha Araştırması Bulguları	87
4.3.a. Veri ve Yöntem	88
4.3.b. Gettolaşma Analizi Sonuçları	92
4.3.b.i. Fatih İlçesi	92
4.3.b.ii. Sultangazi İlçesi	108
4.3.b.iii. Sultanbeyli İlçesi	118
4.3.c. İstanbul Gettolarındaki Suriyeli Örgütlerin Kültürünün Temel Özelliklerinin İncelenmesi	130
4.3.d. İstanbul Gettolarındaki Suriyeli Örgütlerin, Örgüt Kültürü Modelleri Üzerinden Değerlendirilmesi	134
BÖLÜM V	145
SONUÇ	145
KAYNAKÇA	153
EKLER	171

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	40
Tablo 2. 2. Parsons AGIL Modeli	42
Tablo 2. 3. Z Tipi Örgüt Yönetim Modelinin, Amerikan ve Japon Yönetim Modelleri İle Karşılaştırılması	44
Tablo 2. 4. Düşük ve Yüksek Güç Aralığı Arasındaki Farklar	48
Tablo 2. 5. Bireycilik ve Kollektivizm Arasındaki Farklar.....	49
Tablo 2. 6. Düşük ve Yüksek Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki Farklar	50
Tablo 2. 7. Dişi / Eril Topluluklar Arasındaki Farklar	51
Tablo 2. 8. Uzun ve Kısa Döneme Yönelmenin Hakim Olduğu Topluluklar Arasındaki Farklar.....	51
Tablo 2. 9. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli.....	52
Tablo 3. 1. Balat Semtinin Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu ...	70
Tablo 3. 2. Sulukule Semtinin Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu	73
Tablo 3. 3. Gazi Mahallesi Getto Karakteristiği Taşıma ve Taşımama Durumu	74
Tablo 3. 4. Ankara Önder Mahallesi Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu	79
Tablo 4. 1. Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (2019).....	84
Tablo 4. 2. Türkiye’deki Suriyelilerin En Yoğun Olduğu İlk 10 İle Göre Suriyeli Sayısı.....	85

Tablo 4. 3. İstanbul'da GK kapsamında Suriyelilerin En Yoğun Yaşadıkları İlk 10 İlçe.....	87
Tablo 4. 4. İstanbul'da GK kapsamında Suriyelilerin Oranın En Yüksek Olduğu İlk 10 İlçe.....	87
Tablo 4. 5. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmeler.....	89
Tablo 4. 6. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmeler Ve Oransal Dağılımları.....	90
Tablo 4. 7. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Cinsiyete Göre Dağılımları	90
Tablo 4. 8. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Suriyeli Görüşmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımları	90
Tablo 4. 9. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	91
Tablo 4. 10. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Suriyeli Görüşmelerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	91
Tablo 4. 11. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları.....	92
Tablo 4. 12. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayırıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet Gösterimi.....	107
Tablo 4. 13. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayırıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet gösterimi.....	117
Tablo 4. 14. SUKOM Kayıtlarına Göre Sultanbeyli İlçesinde Mahalle Ölçeğinde Yaşayan Suriyeliler	125
Tablo 4. 15. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayırıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet Gösterimi.....	129

Tablo 4. 16. Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli İlçelerindeki Suriyeli Örgütlerin Kültürün Temel Özelliklerini Taşıyıp Taşıyamaları.....	134
Tablo 4. 17. Suriyeli Örgütlerin, Parsons AGIL Modeli Üzerinden Değerlendirilmesi.....	137
Tablo 4. 18. Suriyeli Örgütlerin, Peters ve Waterman Modeli Üzerinden Değerlendirilmesi.....	140
Tablo 4. 19. Sultangazi İlçesi Suriyeli Örgütlerin, Örgüt Kültürü Modelleri Üzerinden Değerlendirilmesi	143



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. Hofstede'in Örgüt Kültürü Modeli	47
Şekil 2. 2. Handy ve Harrison Örgüt Kültürü Modeli.....	55
Şekil 3. 1. Şikago'daki Bronzeville ve İsveç'teki Rinkeby Gettoları	62
Şekil 3. 2. 'Getto' Kavramının Temel Özellikleri ve Ayrıştırıcı Değişkenleri.....	64
Şekil 3. 3. Türkiye'de Gettolaşma Sürecinin Örnek Olaylar Üzerinden Yorumlanması.....	67
Şekil 3. 4. Önder Mahallesi'nin Haritadaki Yeri	75
Şekil 3. 5. Önder Mahallesi'nin Nüfusu	76
Şekil 3. 6. Kentsel Dönüşüm ve Gelişim Proje Alanından Önce ve Sonra Önder Mahallesi	76
Şekil 3. 7. Gece ışıklarının yoğunluğu Mart-Haziran, 2018 Altındağ ilçesi.....	77
Şekil 3. 8. Gece ışıklarının yoğunluğu Mart-Haziran, 2018 Önder Mahallesi	77
Şekil 3. 9. Önder Mahallesi'nde Suriyelilerin İşlettiği Esnaf İşletmeleri	79
Şekil 3. 10. Önder Mahallesi'nde Her Salı Günü Kurulan Halep Pazarı.....	79
Şekil 4. 1. Türkiye'de Yıllara Göre Kayıt Altına Alınan Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sayısı	83
Şekil 4. 2. Suriyelilerin En Yoğun Olduğu İller	85
Şekil 4. 3. İstanbul'da Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sayısı	86
Şekil 4. 4. Fatih İlçesinin Konumu	93
Şekil 4. 5. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım 2018, İstanbul - Türkiye	94
Şekil 4. 6. Gece ışıklarının yoğunluğu Kasım, 2018 İstanbul - Fatih İlçesi	94
Şekil 4. 7. Yıllara göre Fatih İlçe Nüfusu	96
Şekil 4. 8. İstanbul Fatih İlçesi	97
Şekil 4. 9. Ali Kuşçu, Akşemsettin, Aksaray ve Molla Gürani Mahalle Haritası	98

Şekil 4. 10. Fatih İlçesi Suriyeli Nüfusun Yoğunlaştığı Mahallelerde Yıllara Göre Nüfus Değişim Grafiği.....	98
Şekil 4. 11. Akşemsettin Caddesi Haritası.....	100
Şekil 4. 12. Ali Kuşçu Mahallesi-Malta Caddesi.....	101
Şekil 4. 13. Aksaray Mahallesi-Yusufpaşa Caddesi	102
Şekil 4. 14. Molla Gürani Mahallesi-Millet Caddesi.....	103
Şekil 4. 15. Fatih İlçesi Suriyelilerin Günlük Yaşamları.....	106
Şekil 4. 16. Sultangazi İlçesinin Konumu.....	109
Şekil 4. 17. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım, 2018 Sultangazi İlçesi.....	110
Şekil 4. 18. Yıllara Göre Sultangazi İlçe Nüfusu.....	111
Şekil 4. 19. Sultangazi İlçe Haritası.....	112
Şekil 4. 20. Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalle Haritaları	113
Şekil 4. 21. Sultangazi İlçesi Suriyeli Nüfusun Yoğunlaştığı Mahallelerde Yıllara Göre Nüfus Değişim Grafiği.....	113
Şekil 4. 22. Sultanbeyli İlçesinin Konumu	119
Şekil 4. 23. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım 2018, İstanbul-Türkiye	120
Şekil 4. 24. Gece ışıklarının yoğunluğu Kasım 2018, Sultanbeyli İlçesi	120
Şekil 4. 25. Sultanbeyli Mülteciler Derneği	123
Şekil 4. 26. Yıllara Göre Sultanbeyli İlçe Nüfusu	124
Şekil 4. 27. Mehmet Akif Mahallesi-Ziya Ülhak Caddesi	127

BÖLÜM I

GİRİŞ

Kentsel yaşama pratiğinin karmaşıklığında etnik, dinsel, mezhepsel ve kültürel yaklaşımlar ile sosyo-ekonomik türdeşlikleri içeren ilişkiler ile çevrelenmiş, ‘getto’ kavramının tarihi eskiye dayanmaktadır. Getto kavramı, 1980’lere kadar aynı coğrafyadan ve sosyal bölgelerden gelen, homojen olarak ayrıştırılmış topluluklar üzerinden ele alınmaktadır. 1980’lerde gettolar düşük gelirli kimselerin yaşadığı yetersiz altyapı ve sosyal imkânları olan bölgeler olarak tanımlanırken, 1990’lı yıllarda gettolar ile “gecekondu mahalleleri” veya şehirlerin tehlikeli iç bölgelerini ifade edilmektedir (Çakır, 2011; Keleş, 2014). 2000’li yılların başlarında ise gettolar o yıllarda oluşan yeni orta sınıfın yaşadığı ‘kapalı lüks’ alanlar olarak yeniden yorumlanmıştır. “Getto” kavramı, günümüzde belirli bir kültüre, ırka, etnik kökene ve/veya dine mensup bireylerin birlikte yaşadıkları, kentsel yerleşim alanları için kullanılmaktadır (Karimi, 2011). Bu çalışmada, 2010 yılı ve sonrası, savaş sebebi ile ülkelerinden göç etmek zorunda kalan Suriyelilerin oluşturdukları ‘savaş sonrası gettoları’ üzerinde durulmaktadır.

Yıllar içinde yeniden yorumlanmış olsa da getto, homojen bir yaşam ünitesi olan ve içinde örgütleri barındıran bölgeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Her örgütün olduğu gibi gettolardaki örgütlerin de kendilerine özgü “örgüt kültürleri¹” vardır.

¹ Örgüt kültürü; düşüncelerden meydana gelen, faaliyetleri eş güdümlenmiş, dış çevre ile iletişim halinde olan örgüt bireylerinin arasında kurulan iletişim neticesinde örgüte özgü oluşan varsayımlar, normlar, değerler, davranış kalıpları ve inançlar gibi nitelikler olarak tanımlanmaktadır. 1980’li yıllar ile birlikte önem kazanmaya başlayan örgüt kültürü kavramı, örgüt bireylerinin davranış ve hareketlerini yönlendiren, duygulanma, tepki verme olguları sonucunda meydana gelen değer, davranış, kural, inanç, alışkanlıklar ve uygulamalar bütünü olarak da tanımlanabilir.

İlgili yazında dünyanın çeşitli bölgelerinde yer alan gettolara ve gettolaşma olgusuna yönelik çok sayıda çalışma yer almaktadır. Bu kapsamda literatürde Yahudi gettoları, Amerika'daki Bronzeville gettoları ve İsveç'teki Rinkeby gettoları sıklıkla incelenmiştir (Erder, 2006; Duman ve Alacahan, 2012). Söz konusu çalışmalarda, getto ve yoksulluk kavramlarına odaklanılmıştır. Ancak, 'gettolardaki örgüt kültürü' konusuna yönelik çalışmaların sınırlı sayıda kaldığı görülmektedir (Jones, 1972 ve Bonney, 1975 hariç). Gettolardaki örgütlerin kültürlerini inceleyen Jones (1972), gettolarda yoksulluk kültürünün hakim olduğunu vurgulamakta, kentsel yoksulların yaşam biçimlerini örgütün alt kültürü olarak tanımlamaktadır. Jones (1972), gettoladaki örgütlerin davranışını sosyal örgütlenmenin ana belirleyicileri olan yerel halk (üst kültür) ile kentsel yoksullar (alt kültür) arasındaki ilişki ile açıklamaktadır. Bonney (1975) ise gettolardaki örgüt kültürünü ve kültürün gelişimini örgütlerdeki bireylerin yoksulluk seviyesi ile eğitim düzeylerine bağlamaktadır. Örgüt kültürüne uyumun (veya sosyal ekosistem kültürüne uyumun) gettolarda yaşayan bireylerin eğitim düzeyi ile arttığını (azaldığını) iddia etmektedir (Bonney, 1975).

Bu noktadan hareketle, bu çalışmada ilgili yazında eksik bırakılan 'getto ve örgüt kültürü' ilişkisinin İstanbul'daki Suriyeli gettolar özelinde incelemesi amaçlanmaktadır. Bir başka deyişle, çalışmada Arap Baharı ile birlikte Suriye'deki siyasi karışıklığın kısa zaman içerisinde iç savaşa dönüşmesi sonucu Türkiye'ye gelen Suriyelilerin gettolaşma sürecinde oluşturdukları örgütlerin kültürünün incelenmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, çalışmada İstanbul'da yaşayan Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki gettolarda (i) gettolaşma olgusunun olup olmadığının incelenmesi (ii) gettoların örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığının analiz edilmesi ve (iii) gettoların örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli'ne (1937),

Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli'ne (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle, Suriyeli gettolardaki örgüt kültürünün işleyiş biçimi ve faaliyetleri belirlenecek, örgüt üyelerinin toplumsal durumları ortaya konulacak saha çalışmasının gerçekleştirildiği üç ilçe özelinde ilçelerin ortaklaşan ve farklılaşan bulguları tespit edilecektir.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda, saha çalışmalarının yürütülmesi için Türkiye'de en fazla Suriyeliye ev sahipliği yapan İstanbul ili seçilmiştir. Türkiye'de Suriyeli nüfusun yoğun olarak yaşadığı İstanbul ilinde üç yüz yetmiş kişi üzerinden alan araştırması yapılmıştır. Analize konu olarak Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği üç ilçeden olan Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri seçilmiştir. İlgili ilçelerin seçilmesinde yüksek sayıda Suriyeli nüfusunu barındırmasının yanında başka nedenler de yer almaktadır. Bu sebeplerden ilki, Fatih, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçelerinin; literatür taraması esnasında medyada Suriyelileri en çok konu eden ilçeler olmasıdır. Ayrıca tarihi yarım ada olan Fatih ilçesinin diğer seçilme sebepleri muhafazakar yapıya sahip olması ve yoğun ekonomik aktivitelerin yer alması sebebi ile Suriyelilerin iş bulmak adına tercih ettikleri bir ilçe olmasıdır. Sultangazi ilçesi ayakkabı ve tekstil sektöründe Sultanbeyli ilçesi ise yine tekstil sektöründe önde gelen ilçelerdir. Düşük/orta nitelikli sektörlerde iş imkanı sunmaları, sosyo-ekonomik canlılığın bulunması ve muhafazakar yapıda olmaları nedeniyle bu iki ilçe de Suriyeliler tarafından iş bulmak ve ikamet etmek üzere tercih edilmektedir. Bu nedenle, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçeleri de analize dahil edilmiştir.

Söz konusu ilçelerde saha ziyaretlerinin gerçekleştirileceği mahalleleri belirleyebilmek adına emniyet birimleri, STK'lar, ilçe belediyeleri ve muhtarlar ile görüşülmüştür. Derinlemesine mülakatların yapılacağı mahaller, yapılan görüşmeler ve Suriyelilere dair elde edilen öneriler neticesinde belirlenmiştir. Saha çalışması

bulguları değerlendirilerek, söz konusu gettolara yansıyan örgüt kültürü belirlenmeye çalışılmış, gettolar ve kültürlerinin demografik parametrelere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu çalışma, ilgili yazına birçok açıdan katkıda bulunmaktadır. Öncelikle kültür, örgüt kültürü ve gettolaşma kavramı tüm yönleri ile detaylıca ortaya konulmuştur. Daha önemlisi, ilgili yazında getto ve örgüt kültürü özelindeki çalışmalar yeterli sayıda değildir ve hatta son yıllarda hiç yapılmamıştır. Bu çalışma, gettolardaki örgütlerin kültürünü inceleyerek konu hakkındaki kısıtlı literatüre gelişmekte olan bir ülke örneği ve Suriyelileri incelemesi ile katkıda bulunmaktadır. Özellikle son dönemlerde Suriyeliler ile ilgili Türkiye’de Suriyelilerin oluşturdukları yaşam üniteleri ve oluşturmuş oldukları örgütler hakkında ilgili literatürde hiçbir çalışma yer almamıştır. Bilgimiz dahilinde bu çalışma Türkiye’de Suriyeli gettolardaki örgüt kültürünü inceleyen ilk çalışmadır. Çalışma Suriyelileri ele alması açısından da önem arz etmektedir. Ele aldığımız dönem, Suriye’deki siyasi karışıklığın iç savaşa dönüşmesi ile birlikte, Suriye halkının büyük çoğunluğunun ülkesini terk etmek zorunda kaldığı, başta Türkiye olmak üzere birçok ülkede derin bir mülteci sorununu gündeme getirdiği bir zaman dilimidir. Türkiye’de Suriyeli gettolar üzerine yapılan bu çalışma, gelecekte bu konu üzerinde yapılacak olan çalışmalara, araştırmacılara ve politika yapıcılara ışık tutması ve veri teşkil etmesi açısından önem taşımaktadır.

Alan çalışması sonuçları, Fatih ilçesinin Aksaray, Akşemsettin, Molla Gürani ve Ali Kuşçu Mahalleleri mahallerinde ve Sultangazi ilçelerinin Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri’nde gettolaşmanın oluştuğunu, Sultanbeyli ilçesinde ise oluşmadığını göstermektedir. Gettolaşma olgusunun tespitinin ardından Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki ilgili mahallelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin, başarılı bir örgütün (kültürünü koruyan ve içinde bulunduğu ekosisteme

uyum sağlayan) sahip olması gereken kültür özelliklerini taşıyıp taşımadıkları incelenmiştir. Bu kapsamda, Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli örgütlerin, başarılı bir örgütün kültürünün unsurlarından toplumsal olma, süreklilik ve btnleştiricilik özelliklerini taşıdığı gözlemlenmiştir. Fakat ilgili örgütlerin başarı için gereken kültürün öğrenilmesi, değişmesi, gereksinimleri sağlaması / doyum sağlaması ve ideal kurallar sisteminin olması özelliklerini taşımadığı tespit edilmiştir. Ancak, Sultanbeyli ilçesi gettolaşma biçiminde olduğu gibi örgüt kültürü özellikleri bakımından diğer ilçelerden ayrılmaktadır. Sultanbeyli ilçesindeki Suriyeli rgtlerde Fatih ve Sultangazi'deki örgütlerin aksine kültürün öğrenildiği ve değiştiği, dikkati çekmiştir. Özetle, getto olan ilçelerdeki örgütlere göre getto olmayan Sultanbeyli ilçesindeki örgütler, örgüt kültürünün devamlılığının sağlanması ve örgütün sosyal ekosisteme uyması için gerekli özellikleri taşımada daha fazla uyum gösterebilmektedir. Fatih ve Sultangazi ilçelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin kültürü Parsons AGIL Modeli (1937) ve Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli (1995)'ne göre değerlendirildiğinde benzerlik gösterirken Sultanbeyli ilçesi bu ilçelerden farklılaşmaktadır. Ancak, Hofstede Modeline göre üç ilçe de modelin tüm sınıflamalarında (bireycilik/kollektivizm, yüksek belirsizlikten kaçınma, erillik/dişilik, uzun/kısa dönemli uyum sağlama) benzerlik göstermektedir.

Çalışma, beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, kültür, ve örgüt kültürünün tanımı, kapsamı, işlevleri ile örgüt kültürü modellerine yer verilmektedir. Bu kapsamda, kültür ve örgüt kültürü üzerine ilgili yazın taranmaktadır. Çalışmanın çnc bölümünde, getto kavramına ilişkin literatür taramasına yer verilmekte; yazındaki getto örnekleri değerlendirilmektedir. Aynı bölümde, Türkiye'deki getto örnekleri de incelenmektedir. Çalışmanın dördüncü bölümünde çeşitli analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Bu sonuçlar Henrich Böll

Stiftung'un katkılarıyla, 2019 yılında TEPAV tarafından yürütülmüş olan “İstanbul'da Suriyeliler ve Savaş Sonrası Suriye Gettoları” başlıklı (bu tezin yazarının da yer aldığı) proje çerçevesinde toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgulardan oluşmaktadır (Kavas vd., 2019). Mevcut tez çalışmasıyla eşanlı olarak ve aynı veriler kullanılarak yürütülen söz konusu projede elde edilen bulgular, tezin dördüncü bölümündeki tartışmada tekrar yorumlanmıştır. Çalışmanın beşinci bölümü olan sonuç bölümünde, getto olan ve olmayan ilçelerdeki örgütlerin kültür özellikleri ve örgüt kültürü modelleri değerlendirilmektedir.



BÖLÜM II

KÜLTÜREL YAPI ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine odaklanılmakta, konu ile ilgili temel kavramlar olan kültür, ve örgüt kültürünün tanımı, kapsamı, işlevleri ile örgüt kültürü modellerine yer verilmektedir. Bu kapsamda, kültür ve örgüt kültürü üzerine ilgili yazın taranmaktadır. Öncelikle, kültürel yapı başlığı altında, kültür kavramının tanımı, özellikleri, çeşitleri ve unsurlarından bahsedilmektedir. Örgüt kültürü başlığı altında ise örgüt kültürünün tanımı, oluşumu ve öneminin yanında, örgüt kültürü oluşumuna etki eden faktörler, örgüt kültürünün özellikleri, öğeleri ve modelleri incelenmektedir.

2.1. Kültürel Yapı

2.1.a. Kültür ve Kültürün Tanımlaması

Toplumlar, bireylerin gereksinimlerini karşılamak/gidermek ve karşılaştığı sorunları çözmek için birçok araca (fikirler, inançlar, kurallar, gelenekler vb.) ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu araçlar, kişilerin birlikte yaşadıkları insanlar ile olan ilişkilerine, karşılıklı etkileşimlerinin şekline, içinde buldukları çevre şartlarına ve ihtiyaç duydukları gereksinimleri gidermek adına edindikleri yeteneklere göre değişmekte ve sınırlanmaktadır. Kültür olgusu, topluluğun ve bireylerin inançlarını/dinini, alışkanlık, düşünce, gelenek ve göreneklerini, doğru yada yanlışla ilişkin tutum ve davranışları ifade eden, toplum içerisinde benimsenen psikolojik ve toplumsal özelliklerin tümü olarak karşımıza çıkmaktadır (Tosun, 1990; Özkalp, 2009). Bu durum, kültür oluşumunda araçlara gereksinim

duyulduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, kültür kavramı, geçmişten günümüze her türlü toplum için ortak bir olgu olarak karşımıza çıkan araçlar bütünüdür. Malinowski'de kültürün araçlara ihtiyaç duyduğunu şu şekilde desteklemektedir; “sosyal bir olgu olarak kabul edilen kültür, bireylerin kendileri tarafından tabiata karşı oluşturdukları vasıtalarıdır” (Erdoğan, 1997).

Kültür kelimesinin köken olarak Latinceye dayandığı ve Latince'deki “cultus”, “colere” veya “cultura” fiillerinden geldiği kabul edilmektedir. Latince'de “ekip-biçmek”, “bakmak” veya “yetistirmek” anlamına gelen “cultura” ve “colere” sözcükleri ilerleyen zamanlarda anlam kaymasına uğrayarak değişmiş ve insan olgusuna bağlanarak yeni anlamlar kazanmıştır (Erdoğan, 1994). 17. yüzyıla kadar kültür kavramı bilimsel alanda “uygarlık, medeniyet”, beşeri alanda “eğitim”, teknolojik ve biyolojik alanda “üretim, ekin, yetiştirme” ve estetik alanda “güzel sanatlar” anlamında kullanılmıştır. “Cultura” sözcüğünün insan zekasının oluşumu ve gelişimi manasında kullanılması ünlü yazar ve filozof Voltaire ile birlikte başlamıştır (Güvenç, 1999; Köselecioglu, 2012). Buradan Almancaya geçmiş olan sözcük, Alman Dili Sözlüğünde (1973) ‘Cultur’ olarak yer almıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001; Güvenç, 1999).

Bir toplumu oluşturan bireylerin yaşam tarzı olarak anlamlandırılan ‘kültür’ kelimesi günümüze kadar birçok anlamda kullanılmıştır. İnsan ve toplumlarla ilgili sorunları, kültür kavramı ile açıklamak görece kolay görünse de; kültürü tanımlamak kolay değildir (Güvenç, 1985). Günümüze kadar sosyoloji, antropoloji, yönetim ve psikoloji alanlarında 160'dan fazla kültür olgusunun tanımı yapılmıştır. Bu nedenle literatürde her bilim dalının ortak bir noktada birleştiği bir tanımlaması bulunmamaktadır (Akıner, 2001). Bu noktada her bilim dalı, kavramı kendi sınırları içerisinde tanımlamıştır. Bu bağlamda, kültür kavramına ilişkin kapsamlı, en çok

kullanılan ve sosyolojik anlam kazanan tanım sosyal antropolojinin kurucusu kabul edilen Edward Burnett Tylor'a (1871) aittir. Tylor'dan hareketle kültür, "bir toplumun üyesi olan bireylerin edindiği bilgi, inanç, sanat, ahlak, örf ve adetler ile kazandığı alışkanlık ve becerileri kapsayan karmaşık bir bütündür." (Tylor, 1871; Öksüz ve Vural, 2016). Bu tanım ile birlikte kültür, topluma ve o toplumda yaşayan insanlara ait bütün maddi ve manevi yaşam değerlerini içermektedir. Tylor'un tanımına göre, bireyin bir toplumun üyesi olması şartı vurgulanmakta, fakat bireyin kültüre olan ihtiyacı veya kültürün birey için gerekliliği göz ardı edilmektedir (Hofstede vd., 1990).

Malinowski (1931), Tylor'un eksikliğini gidermek adına insanın içerisinde yaşadığı tabiat ile bir savaş içinde olduğunu ileri sürerek kültürü şu şekilde tanımlamaktadır: "İnsan, kültür adı verilen olgu yardımı ile tabiata karşı mücadele etmektedir ve temel ihtiyaçların (yeme, içme, barınma, giyinme vb.) üzerine yükselen diğer ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkan ikincil ihtiyaçları kültürel işlevler karşılamaktadır. Temel ihtiyaçlar ve bunlardan türeyen ikincil ihtiyaçları gidermeyen kültür olamaz".

Bir gruba ait bireyleri diğerlerinden ayıran zihinsel programlama olarak da tanımlanan kültür; aileden başlamakta, içinde yaşanılan toplumda (okul, arkadaş grupları vb.) devam etmektedir (Hofstede, 1980; Akıner, 2001). Bir diğer ifade ile kültür, bireyin kendinden değil, sosyal ortamından kaynaklanmaktadır (Ünal, 2000). İnsanlar tarafından üretilen kültür, önceki kuşaklarca geliştirilmiş; sonraki kuşaklara aktarılmış ve bir topluluğa ait yaşam şekli olarak ele alınmıştır (Kant 1784; Başaran 2000). Kültürün uzun dönemli bir süreç doğrultusunda oluştuğu, kültürün geçmişten geleceğe uzandığı, kültürel öğrenmenin değerler, gelenek ve göreneklerin bir kuşaktan diğerine aktarılmasıyla meydana geldiği ve insanın uyum sağlama

yeteneğinden yola çıkarak kültürde değişikliklere uyum sağlayabileceği de öne sürülmektedir (Morey ve Luthans, 1985). Birçok tanımı yapılan kültür, farklı insan topluluklarına ait yaşama biçimleri olarak da anlam kazanmaktadır (Morgan, 1997; Bakan vd., 2004). Kültür; bilginin, sanatın, inancın, ahlakın, hukukun, gelenek ve göreneklerinin ve toplumun ögesi olarak bireylerince kazanılmış alışkanlık ve yeteneklerinin kompleks bir bütünüdür (Webber, 1969). “Kültür, yeni kuşaklara aktarılan deneyim, beceri, alışkanlık, yöntem, örf, adet ve inançların bütünü tanımı ile de anlam bulmaktadır” (Schein, 1996; Doğan, 2007).

Ülkemizde ise; kültürü sistemli ve düzenli bir şekilde tanımlayan ilk kişi Ziya Gökalp olmuş ve kültürün, toplumlara ait din, inanç, örf ve adetler ve sanat olarak tanımlayarak kültürün toplumdaki fertleri birbirine bağlayan, milli, bireyler arası dayanışma sağlayan olgu olduğunu ileri sürmüştür (Gökalp, 1918; Güçlü 2003). Türk Dil Kurumu ise kültür kavramını; “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılmış maddi- manevi değerler ile sonraki nesillere iletmede kullanılan, bireyin doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin boyutunu gösteren araçlar bütünü” şeklinde tanımlamaktadır.

Çalışmada, Suriye’deki siyasi karışıklığın kısa zaman içerisinde savaşa dönüşmesi ile Türkiye’ye gelen Suriyelilerin gettolaşma süresince oluşturdukları örgütlerin kültürlerinin incelenmesi amaçlanmakta olup, Suriyeli gettolardaki örgüt kültürünün işleyiş biçimi, faaliyetleri, örgüt üyelerinin toplumsal durumlarının ortaya konulabilmesi için örgüt kültürünün işletme ve yönetim alanındaki etkisinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, kültürün, işletme ve yönetim alanlarındaki tanımını yapmak önem arz etmektedir. "Kültür" kavramı işletme yönetimi açısından, kuruluşların çalışma şeklini ya da faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, insan toplulukları/gruplarınca oluşturulan gelenek ve görenekler, değerler,

inançlar ve diğer ilişkilerin sonuçlarının kapsamı şeklinde tanımlanmaktadır (Vural, 1998). Yönetim bilimleri ise kültürü, kişiden kişiye aktarılabilen bir yaşam biçimi, bireyleri kişiler tarafından oluşturulmuş olan çevre şeklinde tanımlamaktadır (Hasanoğlu, 2004). Kültüre yönelik tanımlamalar kültür kavramının insan ve toplumla ilgili olmasından dolayı, bireysel veya grupla ilgili bir kavram olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda kültür araç, malzeme gibi somut öğelerin yanı sıra inanç, sanat, beceri, din, eğitim, dil, normlar gibi soyut öğelerin birbirleri ile olan ilişkilerinin toplamı olarak açıklanabilmektedir (Naktiyok, 1999).

Kültürle ilgili diğer tanımların bazıları ise şunlardır:

Kültür;

- Kültür, toplumun bir bireyi olarak, fertlerin edindiği bilgi, örf ve adet, sanat vb. yetenek ve alışkanlıkların dahil olduğu karmaşık bir bütündür (Güvenç, 2004).
- Kültür, bireyler tarafından paylaşılan, öğrenilen bir olgu olarak tanımlanmakta olup diğer yandan farklı topluluklar arasında sınır belirleyici bir özelliğe de sahip olduğu bilinmektedir. (Kök, 2012)

Kültürün yapılmış olan geniş ve karmaşık tanımlarının bir çoğu geçmişten günümüze bireylerin üretimleri, deneyimleri, düşünceleri, örf ve adetleri, sanatları, dil, din, inanç ve sembollerinin kuşaktan kuşağa aktarılmasını ifade eder. Sonuç olarak toplumsal hayatın bir birikimini ifade eden kültür, toplumsal düşünce, yargı ve duyguların ortak bir ürünü olup sosyal çevre ve bireylerin etkileşimindeki ifadelerin tamamı olarak tanımlanabilmektedir.

2.1.b. Kùltürün Özellikleri

Toplumdan topluma değişebilen kùltür kavramı içinde çeşitli özellikler barındırmaktadır. Bu özelliklerin belirtilmesi, insan ve toplum davranışlarında kùltürün etkisinin anlaşılması bakımından önem arz etmektedir. Kùltür toplumlara göre değişiklik gösterse de kùltür kavramının genel özellikleri aşağıdaki başlıklar altında sıralanmaktadır (Murdock ve Kluckhohn (1991), Unutkan, 1995; Güvenç, 2015)

Kùltür, Toplumsaldır. Kùltür, örgütlenmiş kümelerde toplumlarda/gruplarda üye bireyler tarafından oluşturulan, paylaşılan davranışlar, alışkanlıklar ve tutumlardır (Güvenç, 1974). Bir topluluğun üye bireyleri tarafından paylaşılanlar ve paylaşım derecesi değişiklik gösterse de kùltürel öğretiler toplum üyeleri tarafından paylaşılarak bir sonraki kuşaklara aktarılmaktadır. Bu alışkanlıklar, değerler ve tutumlar o toplumun kùltürünü meydana getirmektedir. Toplumun ortak değeri olan öğretiler kùltürel değerleri toplumsal kılmaktadır. Tarihi bir birikim olan kùltür, toplumların sosyal kişiliklerinin ve ideallerinin bir sembolü olarak karşımıza çıkmaktadır (Bakan vd., 2007).

Kùltür, Öğrenilir. Toplumlara oluşturan ve içerisinde yer alan bireyler tarafından oluşturulan ve paylaşılan kùltür, insanlar tarafından öğrenilen bir olgudur. Doğuştan sahip olunamayan kùltür olgusu zaman içinde bireylerin yaşadıkları yer, insan, topluluk ile etkileşime geçerek öğrenilmektedir. Kùltür öğrenimi aileden başlayarak, okul daha sonra iş hayatı ve içinde yaşanan toplumda devam etmekte olup içselleştirme olgusu, sosyalleşme ve öğretim süreçleri ile kazanılmaktadır. Öğrenilen ve içselleştirilen kùltür sosyal miras olarak gelecek kuşaklara aktarılmaktadır (Bakan vd., 2007). Bu kùltürel değerlerin kazanımı sonraki kuşaklar tarafından öğrenme yoluyla elde edilmektedir.

Kültür, Süreklidir. Bir kuşaktan diğer kuşağa geçen kültür, geçmişten günümüze devam eden bir kavramdır. Geçmişten günümüze aktarılabilen kültür, bir nesilden diğer bir nesile geçmesi noktasında ise süreklilik arz eder. Toplumların tabiat ile mücadelesi ve çevresel şartlara uyum sağlama esnasında ortaya çıkan tutumlar, öğrenme ve şartlanma yoluyla bir kuşaktan diğer kuşağa aktarılarak sürekli hale gelmektedir (Bakan vd., 2007).

Kültür, Değişir. Canlılığını koruyan kültür, içinde değişimi de barındırmaktadır. Çevresel gelişmelere, bireylerin gereksinimlerine bağlı olarak gelişen ve değişen kültür, dinamik bir kavram olarak ihtiyaçların değişimine cevap verebilmelidir. Değişim özelliğine sahip olan kültür, toplum üyelerince öğrenilip, değiştirilip, yeniden yorumlanarak gelecek kuşaklara aktarılır. Çevre ile dengesini korumak adına kültür değişime açıktır (Bedestenci, 2004).

Kültür, Gereksinimleri Karşılıyıcı ve Doyum Sağlayıcıdır. Kültür bireylerin biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak bir doyum sağlar (Bakan vd., 2007). Bireylere doğa ile başa çıkma ve çevreye ayak uydurmayı öğreten kültür, bireylere sunduğu olanaklar ile gereksinimleri karşılamaktadır.

Kültür, Bütünleştiricidir. Kültürün bütünleştirici özelliği, topluma ait bireyler tarafından genel itibarı ile kabul görmesinden kaynaklanmaktadır. Bir toplumda kültürel değer olan öğeler ve toplumsal kuralların konulması o toplumun bireyelerine belli davranış kalıpları sunarak toplumun bütünleşmesini sağlamaktadır.

Kültür, İdeal Kurallar Sistemidir. Kültür, bir topluluğun, grubun sahip olduğu çeşitli davranış ve ideal kurallardan meydana gelmektedir.

Kültür, Soyuttur. Başkaları tarafından doğrudan gözlemlenemeyen ve soyut bir kavram olan kültür, kültürü besleyen ve destekleyen konular ile gözlemlenebilir.

Kültür kolektiftir. Çevresel gelişmelere, bireylerin gereksinimlerine bağlı olarak toplumun üye bireyleri tarafından üretilen tutumlar, davranışlar ve oluşan kurallar bireysel değil toplumun çoğunluğu tarafından paylaşılarak kültürel bir değer kazanmaktadır.

Bu bağlamda, soyut ve ideal kurallar sistemine sahip olan kültür, süreklilik arz ederek içinde değişimi barındıran, bireylerin gereksinimlerini karşılayarak doyum sağlayan, zaman içinde öğrenilerek bütünleştirici bir üretimle toplumsal olan bir kavramdır.

2.1.c. Kültür Çeşitleri

Yukarıdaki bölümlerde belirtildiği gibi, kültür kavramı araştırmacıların ait oldukları disiplin çerçevesinde tanımlanmış olup kavramın tanımında disiplinlerarası bir fikir birliği sağlanamamıştır. Ancak kültürün çeşitli unsurlardan meydana geldiği ve söz konusu unsurların bir bileşkesi olduğu tüm disiplinlerce kabul görmektedir (Ataman, 1995). Bu noktadan hareketle, kültür, sahip olduğu unsurlar/öğeler yönüyle bazı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Söz konusu sınıflamalar, “kültür çeşitleri”, en genel hatları ile aşağıda yer almaktadır (Erdoğan, 1975):

2.1.c.i. Genel Kültür ve Alt Kültür

Bir toplumun sahip olduğu inançlar, normlar, değerler hareket biçimleri ve yaptırımlarının türleri ile toplumda paylaşılan davranış kalıpları ve sosyal diyaloglar vb. unsurlar genel kültürü oluşturur (Şişman, 1994). Toplumların yerleşik olduğu bölgelerde geçerliliği olan ve genel kültürü oluşturan bu unsurlar toplumların davranış biçimlerini etkilemektedir (Eroğlu, 1996). Dolayısıyla bir toplumun, grubun, örgütün inançları, örf-adetleri, normları, davranış kalıpları, yaşam tarzları genel kültürü oluşturmaktadır. Kısaca genel kültüre, her toplumun sahip olduğu

kültür olarak yaklaştığımızda var olan toplumlar kadar genel kültürün olduğunu söyleyebiliriz (Erdoğan, 1997).

Kültür çeşitliliğini genellik derecesine göre ele aldığımızda, bir toplumun genel kültürü üst sistem olarak değerlendirildiğinde genel kültür ile aynı çerçevede içerisinde yer alan ve ortak yönlerin dışında önemli farklılıkların bulunduğu alt kültürler yer almaktadır. Alt kültürler genel kültür gibi bazı hakim değerleri kapsamalarına rağmen, Diğer bir deyişle, alt kültürler genel kültürün içinde yer almalarına ve bazı ortak paydalarda buluşmalarına rağmen, genel kültürden kendini sıyrarak farklılık göstermektedir (Çağlar, 2001). Başka bir ifade ile alt kültür, genel/milli kültürü oluşturan alt sistemler olarak etnik, bölgesel, dinsel ve mezhepsel ayrıcalıklara dayanarak kendilerine ait yaşama değerleri olan alt sistemlerdir (Çevik, 2002).

2.1.c.ii. Maddi ve Manevi Kültür

Teknoloji ve onun içerdiği tüm araçlar ve bireylerin oluşturduğu maddi birikimler, maddi kültürü oluşturmuşlardır. Maddi kültürler de toplumdan topluma değişiklik göstermektedir (Bahar, 2009). Toplumların sahip olduğu çevresel faktörler kültürü doğrudan etkilemekte olup bir topluma ait teknoloji, eserler, aletler, yollar, giyim tarzları, ulaşım araçları, mimari yapılar maddi kültür öğeleridir. Bu araçlar, gözle görülebilen maddi unsurlardan meydana gelmekte ve toplumda bireyler tarafından özel anlamlar taşıyan ve benimsenmiş unsurlar olarak tanımlanabilmektedir. Maddi kültür, insan eliyle yapılmış değerleri içermekte ve bu durum maddi kültürün en önemli özelliğini oluşturmaktadır (Uğuz, 1999)

Literatürde 'maddi kültür' bir topluma ait sosyal aktivitelerin organize edilmesi ve teknolojiyi kullanması kapsamında ele alınmıştır. Bu noktada, insanların yaptıkları

nesnelere kadar bireylerin bu nesnelere nasıl ve neden yaptıkları da maddi kültür içerisinde yer almaktadır (Yeşil, 2009).

Kültürün maddi yönünün yanında, bireylerin sosyal ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılayan sosyolojik ve psikolojik yönü de içermektedir. Manevi kültür olarak adlandırılan bu yön; insan düşüncesinin, inanç, norm ve değerlerinin oluşturduğu manevi çevre tarafından meydana gelmektedir. Manevi kültür unsurları elle tutulur, somut kültür elemanları olmamak ile birlikte bir toplumda yer alan inanç sistemleri, gelenek ve görenekler, dini motifler, alışkanlıklar ve davranış kalıpları manevi kültür öğeleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Barlı, 2007). Toplumlarda yerleşik olan inanç, dil, ahlak, hukuk, doğum olayından ölüme, evlilik ve cenaze törenlerine kadar her alanda var olan örf ve adetler toplumun manevi kültürünü oluşturur (Fındıkcı, 1996).

Kısaca özetlersek, maddi ve manevi öğelerden oluşan kültüre göre; maddi kültür, topluma yönelik somut alanları, manevi kültür ise o toplumun değerler, normlar, inanç ve tutumlarına yönelik soyut alanları içermektedir (Çam ve Bilge, 2007).

2.1.c.iii. Üçlü Ayrım

Kişilerin kültürü öğrenme zamanına göre sonradan öğrenilen kültür, birlikte oluşan kültür ve önceden oluşan kültür olmak üzere üç tip kültür bulunmaktadır (Kocaoğlu, 2007). Sonradan öğrenilen kültür, bireylerin atalarından öğrendikleri kültürdür. Bireyler bu kültürü yavaş öğrenerek benimsemektedir. Birlikte oluşan kültür, kişilerin yaşlılarından ve yaşantılarından edindikleri kültürdür. Önceden oluşan kültür ise yaşlı bireylerin gençlerden öğrendikleri kültür olarak yer almaktadır. Önceden oluşan kültür eski kültürel değerlerin önemli kısımlarının saklanarak yeni kuşağın yeni kültürel değerleri ile eski kültürel değerlerin birleştirilmesidir. Bu ayrım genellikle az gelişmiş toplumların kültürel özelliklerinin

belirlenmesinde yararlıdır, gelişmiş toplumlarda bu ayrım geçerli değildir (Kocaoğlu, 2007).

2.1.c.iv. Karşı Kültür

Toplumlarda, sosyo-ekonomik olarak yerleşmiş olan temel değerleri, normları ve genel kültürü reddetmek isteyen bireylerin oluşturdukları kültüre karşı kültür denir. Karşı kültürü benimseyen bireyler mevcut üst kültürü reddederek kendi kültürünü oluşturmak istemektedirler. 1960'lı yıllarda ortaya çıkan hippî kültürü mevcut olan kültüre bir diğer alternatif olarak türetilmiş kültür grubu olarak, karşı kültüre örnek teşkil etmektedir. Bir toplumda toplumun norm (kural) ve değerleri ile çatışan, politik düzenin karşısında duran ve hoşgörü sınırlarını korumayan oluşumlar karşı kültür olgusunu oluşturmaktadır (Eroğlu, 1996). Karşı kültür, çevreye ve sosyal sisteme uyum sağlayamamaktan ileri gelmektedir. Bu noktada, bu tip isyan hareketlerinin olması toplumların genel kültüründe bazı çatlamların meydana geldiğinin göstergesi olarak görülmektedir.

2.1.c.v. Diğer Kültür Sınıflamaları

Ele alınan diğer kültür çeşitlerinin yanı sıra, bazı bilim adamları, akademisyenler ve yazarlar kültürü değişik açılardan ele alarak, literatüre farklı kültür çeşitleri ve tanımları kazandırmışlardır. Mevcut kültürün dayanıklılık gösterip göstermeme durumuna göre 'açık ve kapalı kültür', toplumu oluşturan bireylerin yerleşim yerlerine göre 'köy ve şehir kültürü', toplumu oluşturan bireylerin ekonomik durumlarına göre 'fakirlik ve zenginlik kültürü' ve teknolojik gelişmelerin başka bakış açıları ile eleştirilmeleri doğrultusunda 'hayat ve ölüm kültürü' sınıflamaları yapılmıştır.

2.1.d. Kùltürün Unsurları

Toplumların kùltürleri birbirinden farklı özellikler göstermesine karşın, ortak birtakım unsurları içinde barındırmaktadır. Kùltürün öğeleri sosyolojik ve özel kùltür unsurları, teknolojik ve nesnel kùltür unsurları, duygusal ve estetik kùltür unsurları ve ideolojik kùltür unsurları başlıkları altında gruplanmaktadır:

2.1.d.i. Sosyolojik ve Özel Kùltür Unsurları

Sosyolojik ve özel kùltür; dil, eğitim, tutumlar, inanç, din ve değer ve kurallar (normlar) olarak en temel unsurlarına ayrılmıştır.

Dil, kùltürün kazanılması ve anlaşılması noktasında gerekli araçların öğrenilmesine yardım ederek manaların taşınmasında kullanılan işaret sistemidir. Bu nedenle toplumda yer alan somut ve soyut kavramları içererek insanların anlaşmalarına, geçmişten hareketle gelecek hakkında yorum yapmalarına olanak hazırlayarak kùltürler arası farklılığı sağlamaktadır.

Eğitim, kùltür içindeki yetenek, bilgi ve fikirlerin doğması ve gelişmesini sağlayan bir diğer kùltür unsurudur. Aynı zamanda kültürel değerlerin kuşaktan kuşağa, özellikle günümüzde toplumdan topluma aktarılmasında da eğitim unsuru büyük bir rol almaktadır. Önceki kuşakların bilgi, görgü ve fikirleri bir sonraki kuşaklara belirli bir eğitim sistemi ile taşınmaktadır. Eğitimin yardımı ile ulus, toplum ve ülkeler arası fikir, bilgi, görgü ve teknoloji aktarılmaktadır. Buna bağlı olarak eğitim, kùltürün gelişmesinde en etkin rolü oynamaktadır.

Tutumlar, bireylerin temel değer yargılarına, inançlarına, başka birey veya nesnelere karşı olan his ve tepkilerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin sosyal eylemleri o bireyin tutumları ile yürütülmektedir. Bireylerin tutumları ve inançları kùltürü oluşturan öğeler arasında yer almaktadır. Toplumunu oluşturan

fertlerin tutum ve inançlarının birliği manevi kültür birliğinin oluşumunda büyük rol oynamaktadır.

İnanç, fertlerin bireysel olarak bir şeyin veya kimsenin varlığına, bir düşünceye gönülden bağlı olma, dünyalarının bir yönüne ait algı ve kişisel tecrübelerin gerçeğidir. İnanç, ifade edilen manaların toplamı, bireylerin nesnelere ile ilgili bilgisinin tamamıdır (Krech ve Crutchfield, 1970).

Din, genel anlamıyla kutsal sayılan, ahlaki öğelere yer veren değerler bütünüdür. Sapir'e (1920) göre, bireylerin günlük yaşamlarını anlaşılmaz kılan ve tehlikelerle dolu ortam içinde gönül huzuruna erişmek üzere giriştiği bir çabadır. Bir diğer deyişle, din bireylerle ortak inanç ve duyguların gelişmesinde kilit bir görev üstlenen, bütün sosyal ve kültürel sistemlerde yer alan toplumsal bir değerdir.

Değer ve Kurallar (Normlar), Değerler; toplumları, bireyleri ve grupları birbirinden ayıran fikir ve hislerden oluşmaktadır. Bireylerin genel yönelimlerinden ayrı olarak değerler, onlara yarar sağlayan, arzulanan, iyi, doğru ve faydalı olan fikirlerdir. Diğer bir deyişle, toplumlar ve bireylerin önemli hislerinin yer aldığı soyut kavramlar topluluğudur. Kurallar (normlar) ise, belirli rollere sahip bireylerin uymaları gereken ölçülerdir. Normlar, her kültüre ait bireylere yol gösteren, toplumsal düzeni sağlayan, yanlış ve doğruyu belirleyen standartlar bütünüdür. Bir diğer ifadeyle normlar, yaptırımını olan kurallar sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Her toplumda, fertlerin davranışlarını belirleyen, nasıl giyinileceğinden nasıl yemek yenileceğine dair çeşitli normlar mevcuttur (Özkalp, 1994). Değerler ve kurallar bu bağlamda kültür unsurları içerisinde, kültürün özelliğini veren, kültürler arası benzerliği ya da farklılığı doğuran iki önemli faktördür. Değerler, genel ve soyut kavramlardan oluşurken, normların (kurallar) yol gösterici ve belirgin olmaları yani

somut ögeler olarak dışarıdan gözlemlenebilir olması normlar ve değerler arasındaki en temel fark olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.d.ii. Teknolojik ve Nesnel Kültür Unsurları

Malinowski'nin (1931) kültür tanımında da bahsettiği gibi bireyler tabiat ile mücadele içerisinde. Bireyler hem gelişimlerini sağlayabilmek hem de ihtiyaçlarını giderebilmek adına kendi elleri ile nesnel aletler üretmişlerdir. Bu aletler ile birey arasındaki ilişki ve iletişim, kültürün teknolojik ve nesnel unsurlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.

2.1.d.iii. Duygusal ve Estetik Kültür Unsurları

Bireylerin çeşitli tutum ve duygularına hitap eden kültür unsurları duygusal ve estetik kültür unsurlarını oluşturmaktadır. Bu unsurlar, aynı zamanda manevi kültürün önemli parçaları arasında yer almaktadır. Folklor, edebiyat, sinema, eğlence şekilleri, tiyatro, güzel sanat dalları gibi estetik değerler bu kategori içerisinde ifade edilebilmektedir. Kendilerine özgü estetik değerleri mevcut olan alt kültürlerin, estetik değerlerdeki farklılıklarını ulusal farklılıklar olarak düşünmek yerine bölgesel olarak düşünmek daha sağlıklı olacaktır.

2.1.d.iv. İdeolojik Kültür Unsurları

Kültür sistemini meydana getiren bireylerin, toplulukların ve çeşitli sosyal grupların dünya görüşleri, inançları, fikirleri, ilkeleri, kanaatleri ve felsefe ile ilgili yönleri büyük ölçüde ideolojik kültür unsurları kapsamında yer almaktadır (Kocaoğlu, 2007). Bu bağlamda, siyasi ve toplumsal gücün dağılımı, ülke kaynaklarının paylaşılması vb. gibi unsurlar ideolojik kültürün önemli unsurları arasında yer almaktadır (Kocaoğlu, 2007).

2.2. Örgüt Kültürü

2.2.a. Örgüt Kavramı

Örgüt terimi, Yunanca'daki "organon" sözcüğünden türemiş olup İngilizce'deki "organization" kelimesine karşılık gelmektedir (Uysal, 2011). Organon sözcüğü, yeni Latince'de ayrı uzuvların birleşerek bir bütünü oluşturması anlamını taşımaktadır (Nehmer, 2015). Örgüt, sosyoloji, işletme, psikoloji, antropoloji, siyaset bilimi, ekonomi vb. gibi birçok bilim dalının çalışmalarının ortak konusudur. Her bir bilim dalı örgüt kavramını farklı şekilde ele almıştır (Şişman, 2002). Örgüt kavramı, fertlerin bir arada etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan insan topluluklarında gereksinim duyulan oluşumdur (Balçık; 2002). Örgütler belirli politik, sosyal, kültürel, ekonomik amaçlara sahip olabileceği gibi bunların karışımından oluşmuş topluluklardan da oluşabilmektedir. Örgüt kavramı, yalnızca şirketlere özgü veya yalnızca şirketlerin dahil olduğu bir kavram değildir (Erdoğan, 2003). Örgüt, toplumların gereksinimlerinin bir kısmını gidermek üzere, daha önceden belirlenen gayeleri gerçekleştirmek adına güçlerini eşgüdümleyen bireylerden oluşan açık sistemlerdir. Başka bir deyişle; örgüt, ortak bir hedefin gerçekleşmesi için bireylerin oluşturduğu toplulukların eşgüdümüdür (Terzi, 2000). Barnard (1994)'e göre örgüt, iki veya daha fazla insanın eşgüdümlü faaliyetlerinin veya güçlerinin oluşturduğu sistemdir. Schein (1970) ise, "iş ve iş bölümü gerçekleştirilerek, ortak hedef veya amacın gerçekleştirilmesi adına bir araya gelen bireylerin faaliyetlerinin rasyonel koordinasyonudur" şeklinde tanımlamaktadır. Örgütleri diğer alanlardan ayıran asıl nokta sosyal yapılarının aleni bir şekilde belirlenmiş ve bir gayeyi esas alarak planlanmış olmasıdır (Güney, 2000). Örgüt kavramı literatür ve bilimsel yazılarda "kurum", "organizasyon", teşkilat", "kuruluş", "teşekkül", "müessese" gibi sözcükler ile ifade edilmektedir. Ekonomi, sosyoloji ve

antropoloji gibi başka bilim dalları ise örgüt kavramı için farklı tanımlamalar yapmış olup en genel anlamıyla “ortak bir gayeye ulaşabilmek için bir araya gelmiş kurum ve kuruluşların veya bireylerin oluşturduğu topluluk” olarak tanımlamaktadır (Uysal, 2014).

Marc ve Simon (1958) örgütü; örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerden doğan toplumsal birim olarak tanımlarken Etzioni (1964) ise belirlenen hedeflere ulaşmak için kurulan toplumsal yapılar olarak tanımlamaktadır. Kısaca, örgütler, birden fazla bireyin bir araya gelerek oluşturdukları, ortak bir gayesi olan, maddi ve manevi tüm araçların kullanıldığı canlı toplumsal yapılardır (Bakan vd., 2004).

2.2.b. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü kavramı, Elliot Jaques’in (1951) “*Bir Fabrikanın Kültürünü Değiştirmek*” adlı kitabında konu olmasıyla yönetim ve organizasyon literatürüne girmiştir. Bununla beraber 1979 yılında, örgüt kültürü detaylıca araştırılmaya başlanmış olup devam eden yıllarda konu üzerine olan çalışmalar ivme kazanmıştır (Hofstede vd., 1990). Birçok araştırmacı, sosyolog ve antropolog tarafından kaleme alınan kitaplara konu olan ‘örgüt kültürü’ yönetim ve organizasyon literatürünün gelişmesini sağlamıştır (Athos ve Pascale, 1981; Deal ve Kennedy, 1982; Peters ve Waterman, 1982; Kanter, 1983; Pettigrew, 1979; Ouchi, 1981).

Her bireyin kendine özgü özyapısı olduğu gibi, örgütlerinde kendilerini diğer örgütlerden ayıran karakteristik özellikleri vardır (Berberoğlu ve Baraz, 1999). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin geliştirdikleri değerler, görüşler ve kanaatler olarak mikro bir anlamda ifade edilebilir (Schein, 1983). Diğer yandan, örgüt kültürü iş yapma ve icra etme biçimi şeklinde makro anlamda da tanımlamaktadır (Deal ve Kennedy, 1982). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin birbirlerinden ayrılmasına yarayan ortak zihin

programlaması olarak tanımlanmakla birlikte, fertlerce birbirlerine aktarılan alışkanlıklar, tutumlar, inançların tamamı şeklinde de ifade edilmektedir (Hofstede, 1998; Daft, 2008). Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü kavramı için araştırmacılar tarafından oluşturulan net bir tanımdan bahsedilememektedir. Örgüt kültürü kavramı için yapılan tanımlardan bazılarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

Örgüt kültürü:

- Bir örgütü diğer örgütlerden ayıran temel değerlerin bütünü olmakla beraber ortaklaşa programlanmış fikir ve düşüncelerdir (Hofstede, 1980; Gagliardi, 1986).
- Çalışanların kolektif bir şekilde ortaya çıkardıkları değerlerden oluşan ve belirli yer ve zamanda geçerliliği bulunan kolektif anlamlar sistemidir (Başaran, 1991; Pettigrew, 1979).
- Örgütlerin üyelerine verdikleri değer ve inançlar ile bağlantılı olan semboller, mitler, kahramanlar ve seremoniler gibi simgeler bütünü olup bir örgüte ait değerleri örgüt üyelerine aktaran değerler birleşimidir. (Ouchi, 1981'den akt. Tiryaki, 2005; Özgen vd., 2001, Peters ve Waterman, 1982).
- İşlerin nasıl düzenleneceği, yaptırımların nasıl kullanılacağı, bireylerin nasıl ve ne şekilde ödüllendirileceğine dair oluşturulan politikalara rehberlik eden felsefedir (Pascale ve Athos, 1981; Farnham, 1990).

Genel kabul gören tanımlarda vurgulanan ortak noktalara baktığımızda, örgüt kültürü, fertlerce paylaşılan ortak değerlerden oluşmakta olup, söz konusu değerlerin üyelerce kabul edildiği simgesel anlamlardır.

2.2.c. Örgüt Kültürünün Oluşumu ve Önemi

Bir örgüte ait kültürün oluşumunda kurucu ve yöneticilerin liderliğinde, bireylerin birbirleri ile birlikteliğine gereksinim duyulmaktadır (Tutar, 2017). Örgütün kurucuları, kültürün başlıca kaynağı olup örgüt kültürü oluşumunda büyük etkiye sahiptir. Örgüt kültürünün oluşumunda temel başlangıç noktasını; kurucuların sağgörülerini, bireysel özellikleri ve eski kültürel deneyimleri oluşturmaktadır (Schein, 1983). Örgüt önderlerinin denetimi ve destekleri; örgüt kültürü kavramının tanımlanmasında, içeriğinin oluşturulmasında ve başarılı performansın geliştirilmesinde asli önem taşımaktadır (Erkmen ve Ordun, 2001). Bunların yanı sıra, örgütlerin tarihsel geçmişleri de örgüt kültürünün oluşumunda önem arz etmektedir. Örgütlerin deneyimleri, geçmişteki başarıları, birikimleri, kuralları, hikayeleri örgüt kültürünü meydana getirmektedir. Bununla birlikte, kurucuların ve örgüt üyelerinin değerleri, felsefeleri, ideolojileri ve paylaşımlarının birikimi de örgüt kültürünün oluşumu için önemli öğeler olarak yer almaktadır (Demir, 2007).

Örgüt kültürü, örgüt verimliliğini artırarak örgüt yöneticilerine bilgi, maharet kazandırırken bireyler arası ilişkilerde ekip ruhunu pekiştirir. Örgüt içi çatışmaları minimize ederek semboller, kahramanlar, seremoniler ile örgütsel yaşamın devamlılığını sağlar (Eren, 2012). Bireyler gibi kişilik edinerek oluşan örgüt kişiliği o örgütte çalışan üyelerin davranışları hakkında bilgi vermektedir.

Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarına aidiyet ve kimlik kazandırarak fertleri örgüt ile bağdaştırıp onların moral ve motivasyonlarını artırarak sadakat oluşumunu sağlarlar. Örgüt içi bütünleşmeyi başaran örgüt kültürü, benzer değer ve kurallar ile çevresinde birleştirdiği çalışan ve işverenler arasındaki uyumu sağlar (Eren, 2007; Schein, 1989; Terzi, 2000; Özdevecioğlu, 1995; Özkalp ve Kırel, 2004). Örgüt üyelerine, misyon ve vizyon, nasıl iletişim kurulacağı, nasıl yetki paylaşılacağı konusunda bilgi

sağlayan örgüt kültürü, sektörler arasında rekabet üstünlüğü yakalamakta büyük bir etkiye sahiptir (Tiryaki, 2005; Eren, 1997).

2.2.d. Örgüt Kültürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Canlı ve kendini sürekli yenileyebilen bir olgu olabilen örgüt kültürü, iç ve dış çevrenin etkileşime girmesinden etkilenmektedir. Bu nedenle, örgüt kültürü oluşumunda etkisi olan faktörleri iki ana başlık altında belirtebiliriz. Bunlar; dış çevrenin etkileri ve iç çevrenin etkileridir (Tiryaki, 2005).

Örgüt kültürünün oluşumunda; kurucular, yöneticiler, liderler, çalışanlar, üretim konusu, faaliyet alanı, üretim tipi ve teknolojisi iç çevre ile ilgili faktörlere örnek olarak gösterilebilirler. Diğer bir deyişle, iç çevre faktörleri, örgütün amaçları doğrultusunda örgüt üyeleri arasındaki haberleşme, iletişim, sorumluluklar olarak sıralanabilir (Şişman, 2007; Bedestenci vd., 2004; Terzi, 2000). Kültürün oluşmasında ana temeli oluşturanlar örgüt kurucularının sahip olduğu değerlerdir. Örgüt kültürü oluşumunda en güçlü ve etkili faktör olan kurucular, örgütün kuruluşu esnasında inançları, değerleri, varsayımları ve geçmiş deneyimleri ile temel yapı taşları olarak karşımıza çıkmaktadır (Erkmen, 2010). Örgüt kültürünün oluşumu kurucuların etkisi ile başlamakta olup ve kültürün gelişimindeki ilk dört aşama her örgüt için aynıdır (Schein, 1983). Söz konusu dört aşama kurucular üzerinden şu şekilde tanımlanmaktadır (Terzi, 2000);

1. “Kurucular, yeni bir girişim fikrine sahiptir”
2. “Kurucular, sahip oldukları fikirlerin riske girmeye değdiği, uygun bir fikir olması hususunda hemfikir oldukları anda uzlaşmanın temelini atarlar”

3. “Kurucular, yapı temini, sermaye artırımı vb. gibi örgütlerin oluşumlarının temeli için planlı eylemlere başlarlar”
4. Kurucuların belirlediği ilkelere göre örgüt çalışanları işlevlerini gerçekleştirerek örgüt tarihini geliştirmeye başlarlar”.

Her ne kadar kurucular örgüt kültürünün oluşumundaki en önemli faktör olsa da yöneticiler, liderler ve çalışanlar da örgüt kültürü oluşumunu etkilemektedir (Güçlü 2003). Örgüt oluşumunda, yöneticilerin liderlikleri, iletişimleri, iş hayatına yaklaşımları, varsayım ve değerleri etkilidir. Örgüt üyelerinin sosyalleşmesi, örgüt değerleri ile yeni üyelerin ahenkli hale getirilmesi yöneticiler aracılığıyla gerçekleşmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Örgüt kültürünün biçimlenmesinde yöneticilerin yönetim konseptleri belirleyicidir.

İç çevre faktörlerinden örgüt oluşumu içinde yer alan çalışanlar, örgüt bünyesindeki hadiseleri yorumlayıp paylaşma ve aktarmada kültürün bir parçası olur ve yönetime olan güvenleri, itikatları ve inançları ile zaman içerisinde örgüte dahil olarak yerleşirler (Tutar, 2017). Zaman içerisinde kazanılan tutumlar alışkanlıklara sonrasında paylaşılan değerlere dönüşürler (Dikici ve Erdem, 2009).

Örgüt oluşumu içinde yer alan iç çevre faktörlerinden olan örgüt içerisindeki giyim tarzı, çalışma sistemleri, iletişimleri, konuşulan dil sistemi, dış çevre ile kurulan iletişim vb. gibi unsurlar değişiklik göstermektedir (Baytok, 2006). Örgüt üyelerinin çalışma biçimleri, ilişkileri, ofis düzenlemeleri vb. birçok öge; üretim ve faaliyet alanlarına göre şekillenmektedir (Berberoğlu, 2004). Bir diğer iç çevre faktörü olan üretim tipi ve teknolojisi de örgüt kültürü oluşumunda etkilidir. Örgütlerin insan, hammadde, sermaye kaynakları gibi üretim veya hizmet

gerçekleştirmeye yarayan bu kaynakları nasıl ve ne kadar kullanılacağı örgütsel kültür oluşumunda etkili bir faktördür.

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan bilgi, teknoloji ve insan gücü dış çevre faktörlerini oluştururken; kurucular, liderler, yöneticiler, çalışanlar, faaliyet alanı, üretim konusu, üretim tipi ve teknolojisi iç çevre faktörlerini oluşturmaktadır. Bu unsurlar yardımıyla çevredeki kültürlerin özellikleri örgüte aktarılır (Uysal, 2014). Örgütlerin faaliyet alanları örgütlerin gereksinimlerini, beklentilerini, ihtiyaç duydukları kaynakları belirler. Örgütlerin en somut niteliğinin insan faktörü olması, dış çevre şartlarından etkilenmesini kaçınılmaz kılmaktadır (Hatch, 1997). Örgütler yaşamlarını ve canlılıklarını sürdürebilmek için dış çevre ile iletişim ve etkileşim içerisindedir. Örgüt kültüründe milli (ulusal), bölgesel ve yöresel kültürlerin etkisi kaçınılmazdır. Öte yandan; toplumsal, ekonomik, politik, siyasal faktörler, ülkelerin iktisadi durumları, sektör yapıları vb. faktörler örgüt kültürü oluşumuna etki eden dış faktörlere örnek olarak sıralanabilir (Şişman, 2002). Toplumların yapısı, değerleri, örgütlerin sektörleri, yasa ve kanunlar, rakip ve tüketiciler dış çevre faktörlerine verilebilecek diğer örneklerdir (Bedestenci vd., 2004).

Örgüt kültürü; farklı coğrafyalarda farklı kültür edinimlemiş bireylerin bir araya gelerek paylaştıkları değer ve normların sonucunda oluşur fakat her bireyin ortaya koyduğu başarımlar aynı değildir (Uysal, 2014). Örgüt kültürünü meydana getiren dış faktörlerin temelinde sosyal-toplumsal kültür yer almaktadır. Örgüt ve toplum arasında insan figürü olan, birbiriyle entegre olmuş sosyal ve açık sistemlerdir. Toplumsal kültürün aynası olarak adlandırılabilen örgüt kültürü, toplumların inançları, normları, örf ve adetleri, yetiştirme tarzları, değer yargıları, sosyal ilişkilerinin belirleyici etkilerinden oluşmaktadır (Nişancı, 2012).

Örgüt kültürünün oluşumu iç ve dış çevrenin etkilerini içeren dört aşamadan meydana gelmektedir (Gagliardi, 1986; Üçok, 1989);

1. Birinci evrede, kurucuların örgütün oluşturulması esnasında vizyonları, bilinçli görüşleri yani inanç öbekleri vardır. Bu inanç öbekleri kurucuların-liderlerin eğitimleri, tecrübeleri ve çevreleri hakkındaki bilgilerine ilişkin görüşleri olup liderlerin yeni girişimlerde bulunmasını sağlar.
2. İkinci evrede, liderlerin davranışları yönlendirme gücü sayesinde, yönlendirdikleri davranışlardan kaynaklı istenilen sonuca ulaşılma durumunda bu deneyim ile teyit edilen inançların benimsenmesi gerekir.
3. Üçüncü evrede, istenilen sonuçların ulaşılmasına devam edildiği müddetçe örgüt çalışanlarının ilgileri sonuçlardan nedene yönelerek ‘sonuçlar’ yerine ‘nedenler’ görünür hale gelecektir.
4. Son evrede ise, tüm örgüt üyelerince tartışılan değerler, sorgusuzca benimsenerek üyeler tarafından tabii hale gelmektedir.

2.2.e. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgütler, varlıklarını devam ettirebilmek için her yeni gün kimi yaşanmışlıklarını örgüt kültürüne eklemektedirler (Genç, 1993). Örgüt kültürü, örgüt çalışanları arasındaki duyguları, fikirleri, ilişkileri etkileyebilen bir olgudur. Bu olgu bireylerin kendilerine özgü özelliklerinin bir araya gelmesi ile oluşan nitelikler olarak karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2010). Her ulusun kendine özgü yaşam biçimi olduğu gibi örgütlerinde kendilerine özgü yaşam biçimleri bulunmaktadır (Kurt, 2011). Bu doğrultuda, her örgüt kendine özgü özelliklere sahiptir (Eren, 2007). Örgüt kültürü kavram ve içeriklere göre kültür kavramını açıklayan ayrıntılı bilgileri içermektedir (Eren, 2015).

Birçok yazar ve araştırmacı tarafından örgüt kültürü özellikleri tanımlanmaktadır.

Örgüt kültürü toplumsaldır: Kültür, örgütlenmiş kümelerde, gruplarda ve toplumlarda üye bireyler tarafından oluşturulan, paylaşılan alışkanlıklar, davranışlar ve tutumlardır (Güvenç, 1974). Toplumun ortak değeri olan öğretiler, kültürel değerleri toplumsal kılmaktadır.

Örgüt kültürü öğrenilir: Toplumlara oluşturan ve içerisinde yer alan bireyler tarafından oluşturulan ve paylaşılan kültür, insanlar tarafından öğrenilen bir olgudur. Örgüt kültürü sonradan öğrenilmiş ve kazanılmıştır. Diğer bir ifade ile örgüte ait kurallar, değerler ve davranışlar zaman içerisinde edinimlenerek öğrenilmektedir. Örgüt kültüründe değerler olduğu gibi kabul edilerek tarihi perspektifleri içerir. Bunların yanı sıra örgüt kültürü, örgüt çalışanları için taşınan sembolik manalardır ve bu manalar, çalışanların kurdukları iletişim ile öğrenilerek kuşaktan kuşağa aktarılır ve efsaneye dönüşürler. Bu durum örgütün değerlerinin daha hızlı bir şekilde öğrenilmesini sağlar (Özkalp ve Kirel, 2004).

Örgüt kültürü süreklidir: Örgüt kültürünün yazılı bir metni olmamakla birlikte örgüt çalışanları arasında paylaşılar vasıftadır ve örgüte dahil olan bireylerin tecrübeleri anlatılarak aktarılmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerince bilgi paylaşımları ile sürdürülen bir olgu olmasından kaynaklı olarak sistemli ve tekrar eden davranışların bütünüdür. Geçmişten günümüze aktarılabilen kültür, bir nesilden diğer bir nesile geçmesi noktasında ise süreklilik arz eder.

Örgüt kültürü değişir: Canlılığını koruyan kültür, içinde değişimi de barındırmaktadır. Örgütlerin; çevresel gelişmelere, bireylerin gereksinimlerine bağlı olarak gelişen ve değişen kültürü, dinamik bir kavram olarak ihtiyaçların değişimine cevap verebilmektedir.

Örgüt kültürü gereksinimleri karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır: Örgüt kültürü; kavranabilir, ihtiyaçlara yanıt verir, çalışanlara kurumsal hüviyet kazandırmakla birlikte çalışma anlayışını güçlendirerek üyelerin hareketlerine yön verir niteliktedir (Gümüştuyu, 2005; Berberoğlu, 2005; Doğan, 1997; Özdevecioğlu ve Çelik, 2009). İnsan aracılığı ile oluşan, devamlılık arz eden örgüt kültürü mücadele etme amacı üstlenerek ortaya çıkan sorunları yansıtmaktadır (Mink vd., 1993; Doğan, 2015).

Örgüt kültürü bütünleştiricidir: Örgüte ait bireyler tarafından genel itibarı ile kabul görmesinden kaynaklanan kültürün bütünleştirici özelliği, bir örgüte ait kültürel değer olan öğeler ve toplumsal kuralların konulması ile o toplumun bireylerine belli davranış kalıpları sunarak toplumun bütünleşmesini sağlamaktadır. Bir örgütün kültürü, örgüt üyelerinin sahip olduğu kültürel değerler üzerine inşa edilmektedir. Örgüt kültürünün bütünleştirici özelliği; üyelerin duygu, fikir ve değerlerini güçlendirirler

Örgüt kültürü ideal kurallar sistemidir: Örgütlerin sahip olduğu çeşitli davranış ve ideal kurallardan meydana gelmektedir.

2.2.f. Örgüt Kültürünün Öğeleri / Unsurları

Bir araya gelerek örgüt kimliğini oluşturan birçok unsur/öge mevcuttur. Örgüt kültürünün içerdiği unsurlar konusunda veya örgüt kültürünün bir parçası olarak ele alınabilecek öğelerin neler olduğu hususunda çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bulunan farklı tanımların ortak noktaları ele alındığında; örgüt kültürünün ana öğeleri değerler (Schein, 1984; Steinhoff ve Ovens, 1989; Ellis ve Dick, 2003), normlar (kurallar) (Steinhoff ve Ovens, 1989; Ellis ve Dick, 2003), varsayımlar (Trice ve Byers, 1984), inançlar(Steinhoff ve Ovens, 1989), semboller (Louis, 1985; Trice ve Byers, 1984; Meek, 1988), hikaye ve destanlar (Gordon, 1991; Steinhoff ve

Ovens, 1989), seremoniler ve törenler (Meek, 1988; Ellis ve Dick, 2003), kahramanlar (Steinhoff ve Ovens, 1989), mitler (Pettigrew, 1979) ve efsaneler (Ouchi, 1987) ve dil (Trice ve Byers, 1984) gibi kültürel unsurların oluşturduğu görülmektedir. Listelenen unsurlar kültürü meydana getiren ve örgüte yeni katılan çalışanların kültürü öğrenme ve benimsemelerine yardımcı olan öğelerdir (Erdem, 1996). Kültür, örgüt kültürü gibi tanımların literatürde farklı tanımları olduğu gibi örgüt kültürü öğelerinin açıklanmasında da farklı görüşler mevcuttur (Bakan vd., 2004).

2.2.f.i. Değerler

Değerler, örgütlerin onu paylaşan üyeleri için diğer örgütlerden ayrılan kimliği tanımlamaktadır. Örgütün tüm üyelerince paylaşılan ortak değerlerinin olması, doğru veya yanlışın nelerden oluştuğunu, nelerin yapılıp yapılmaması noktasında gerekliliğin tanımlanması hususunda davranışların temel noktasını oluşturarak örgüt üyelerini ortak hedeflere yönlendirmektedir (Boylu ve Sökmen, 2006).

Örgüt çalışanları veya üyeleri için, değerler, o örgütü diğer örgütlerden ayırt etmeye yarayan kimliği ortaya koymaktadır. Örgütler için sahip olunan değerler aracılığıyla üyeler kimlik ve özellik kazanmaktadır. Hedeflere ve başarıya birlikte ulaşabilmek için örgüt çalışanlarını motive edebilmek, paylaşılan değerlerin etkin ve verimli olduğunu ortaya koymaktadır (Deal ve Kennedy, 1982).

Değerler, örgütler için neye ihtiyaç duyulduğu ve nelerin önemli olduğunu diğer bir ifade ile örgüt için neyin daha faydalı olduğunu belirler. Daha geniş anlamı ile değer, kültürün öznel, soyut, gözle görünemeyen yönünü yansıtarak örgütsel problemlerin çözümü noktasında doğru kabul edilebilen çözüm yolları ile karşımıza çıkmaktadır. Değerler, bir örgütün sahip olduğu vizyon, misyon, hedeflerinin

ipuçlarını bize sunarak örgüt stratejilerinin belirlenmesinde önemli bir vazife üstlenmektedir (Şişman, 1994).

Örgütsel değerler bir örgüt kültürünün temel yapı taşını oluşturarak bir hedefe ulaşma noktasında veya davranış şekillerine duyulan daimi bir inanç şeklidir (Kreitner ve Kinicki, 2004). Örgüt kültürünün temel öğelerinden biri olan değerler, fertlerin durum ve olayların karşısında ki tutumunu belirleyen ilkelerdir. Söz konusu değerler nihai ve araçsal olarak ikiye ayrılmaktadır. Bir örgütün arzu ettiği, erişmeye çalıştığı değerler nihai değerler olurken, araçsal değerler daha çok örgütün çalışanlarından uymalarını beklediği ve istedikleri davranış şekilleri olarak kabul edilmektedir. Bir örgüt için karlılık, mükemmelliyetçilik, ahlak ve kalite kavramları nihai değerlere örnek teşkil etmektedir. Bunların yanında örgütler, örgüt üyelerinden geleneklere saygılı olmak, yaratıcı ve cesur davranmak, çok çalışmak, risk almak gibi standartları iyileştirmek ve korumak gibi araçsal değerleri de bekleyebilirler (George ve Jones, 2005).

2.2.f.ii. Normlar

Normlar, örgüt kültürünün oluşumunda, gelişiminde ve ilerleyebilmesinde önemli bir göreve sahiptir. Normlar (Kurallar), örgütlerin sahip olduğu kültürel değerler doğrultusunda örgütçe geliştirilmektedir. Bir normun yasal olabilmesi için, aslını yani kaynağını kültürel değerlerden edinmesi gerekmektedir. Belirli yasallığa sahip olan kurallar; başka bireyler ile iletişimin nasıl kurulacağını, örgüt içerisindeki davranış şekillerinin nasıl olması ve davranışların nasıl düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir (Özdemir, 2006). Normlar yazılı kaynaklara dayanmamakta olup örgüt üyeleri uyulması gereken normların farkındalığına sahiptir.

Örgüt unsurlarını şekillendirme noktasında doğrudan etkili olan normlar, belirli değerler setine bağlıdır (Alvesson ve Sveningsson, 2008). Normlar, durum ve olaylara açıklık getirme sürecine sosyal sistemin üyelerine yol gösterici olan kurallardır (Şişman, 2011). Başka bir ifade ile kurallar bütünü olarak karşımıza çıkan normlar, uygun ve doğru görülen davranış standartlarıdır. Yemek yeme şekli, giyinme gerekliliği, davranış kuralları gibi ilkeler normlara örnek verilebilir (Ellis ve Dick, 2003). Kısaca, normlar, örgüt çalışanlarının davranış ve tutumlarını belirleyen kurallar bütünüdür (Özkalp, 1999).

2.2.f.iii. Varsayımlar

Örgüt kültürünün, özünü oluşturan varsayımlar; insanların kurdukları bağların doğası ile alakalı olarak paylaştıkları inançlar ve grup üyelerinin çevreleri ile kurdukları ilişkilerinde gerçekleştirdikleri eylemlerdir (Şişman, 1994). Örgüt kültürünün en temelini oluşturan, çekirdeğinde yer alan varsayımlar (Rollinson ve Broadfield, 2003), bir örgütün çalışanlarının davranışlarına yön vererek benimsenmesi teşvik edilen inançlardır.

Varsayımlar, örgüt üyelerinin günlük aksiyonlarının nesnel sonuçlarına etki eden en güçlü unsurlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Varsayımların inşa ettikleri değerler, örgüt üyelerince; örgütsel yaşam kültürüne ilişkin sahip oldukları anlamlı veya anlamsız, olanaklı veya olanaksız, doğru veya yanlış kabullerin oluşmasına neden olan his, algı, düşünce ve davranışların yönlendirilmesine neden olarak tartışmasız doğrular olarak kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Varsayımlar, örgüt kültürüne ait unsurlardan biri olan değerlere göre daha derin bir yerleşime sahiptir. Varsayımlar, zamanla kazanmış oldukları geçerlilikler doğrultusunda değerleri yönlendirirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Varsayımlardan

etkilenerik oluşan kültür; durumlar karşısında gösterilecek tavrı, nelerin anlamlı veya anlamsız olduğunu, olaylara verilecek duygusal tepkilerin nasıl olması gerektiğini anlatır. Bunun yanında varsayımlar, örgütün çalışanlarına düşünme, yargılama, hissetme gibi duygusal ilişkilerde bir algı dayanağı oluşturmaktadır (Terzi, 2000; Hellriegel vd., 1998).

Varsayımlar, bir kültürün bireylerinin duygularını, eylemlerini, olgularını ve fikirlerini Őekillendiren bilinç dışı değer ve inançlardır. Varsayımlar, değerlerden farklı olarak güven unsuruna dayanarak doğrulama gerektirmemektedir. Varsayımların sorgusuzca kabul edilmesi tartışmaya yer bırakmamaktadır (Francesco ve Gold, 2005). Yapılan literatür taraması esnasında, bazı araştırmacılar ve akademisyenler tarafından inançlar ve varsayımların benzer anlamda kullanıldığı görülmüştür. Fakat, varsayımlar bilinçsizce oluşur ve sorgusuzca kabul edilirken, inançlar bilinçli kavramlar olup tartışmaya açıktır (Bakan vd., 2004).

2.2.f.iv. İnançlar

İnançlar, gerçeklerin geçmişte ve şu anda nasıl olduğuna dair insanların bilgilerinden meydana gelmektedir. İfade edilen anlamların toplamı, fertlerin nesnelere ilişkin bilgilerinin bütünü olarak tanımlanabilen inançlar; fertlerin sosyal gerçeklere olan bakış açılarını sunarlar. Bu noktada kültürel değerler ile şahsi özelliklerin bileşimi söz konusudur. İnanç, bireylerin bir obje veya konuya ilişkin bilgilerinin toplamıdır. Zihinde uyanan anlam inanç olarak değerlendirilmektedir (Erkmen, 2010). İnançlar, gerçeklerin tabiatına ilişkin kişilerin sahip oldukları bilgilerden oluşur (Bozkurt, 1996).

İnançların meydana gelmesinde bireysel yönelim kadar, toplumsal kültürlerin de etkisi bulunmaktadır. Örgüt yönetimlerinin farklı mezhepsel, dinsel, etnik ve kültürel

oluşumlardan gelen çok kültürlü iş güçlerinin yönetiminde, örgütlerin yer aldığı sosyal kısımların kültürel yapılarına aşinalık kazanılması kısaca tanınması gerekmektedir (Bozkurt, 2000). Değerler ile inançlar birbirlerine yakın anlam içermelerinden dolayı bazen birbirleri yerine kullanılabilirlerdir. Ancak, söz konusu kavramlar içerik olarak yakınlık göstermesine rağmen aralarında farklılıklar bulunmaktadır. İnançlar, doğru ve yanlış ayrımı ile ilgilenmekte ve kesinliği olan bilgilere ilişkin anlamlar içermektedir. Değerler ise, iyi ve kötü ayrımı ile ilgilenmekte olup ulaşılmak istenen hedefe ilişkin anlamlar içermektedir (Doğan, 2007).

2.2.f.v. Semboller

Kültür içinde bireyler tarafından özel anlama sahip olan şekiller, davranışlar, kelimeler ve nesnelere, semboller olarak nitelendirilmektedir. Kültürel semboller bir kültürden diğerine değişiklik gösterebilmektedir. Kodlanmış, özel anlamlar yüklenerek kültürün en kapsamlı unsurunu oluşturan semboller, örgüte yeni katılan üyelerin öğrenmelerinde, sosyalleşmelerinde, adapte olma ve örgütün değer ve kurallarını benimseme noktasında önemli bir yer tutmaktadır (Şişman, 2002). Örgütsel yaşamın en derinlerinde yer alan semboller örgütsel yaşamın göstergeleri ve ayrılmaz bir unsurdur (Schermerhorn vd., 2000). Örgütlerin düzeni, logolar, örgütlere ait giyim kuralları ve tarzları, objeler sembollere örnek olarak gösterilebilmektedir (Rafaeli ve Worline, 2000).

Semboller; ulusal kültürlerde anıtlar, heykeller, bayrak, ulusal marşlar, özel yapıtlar gibi önemli ortak değerler taşımaktadırlar. Örgütler için de geçerli olan semboller; düşünce, tepki ve duygu gibi işlev görürler. Kısaca sembol haline getirilmiş obje veya davranışları kullanmak, kontrol ve yönetim aşamalarında bilgi

sağlamayı ve ortak değerler edinmeyi sağlayan önemli bir araç olarak karşımıza çıkabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Genel olarak semboller; örgütsel sosyalleşme de öğrenme aracı, değerler, fikirler ve duyguların örgüt çalışanları arasındaki iletişim aracı ve örgüt sisteminin korunması, sürekliliğinde yönlendirici olması ve dengenin sağlanması noktasında özel anlamları olan nesnelere, hadiseler ve eylemlerdir (Bakan vd., 2004). Kelimeler, giysiler, dil, flama vb. örgüt çalışanlarını harekete geçiren, onların motivasyonlarını artıran, duygularını güçlendiren her şey sembol olarak karşımıza çıkmaktadır (Pettigrew, 1979).

2.2.f.vi. Hikayeler

Hikayeler, sözlü ve yazılı olan, planlanmış değerlerin altını çizmek adına üretilmiş gerçek durumlara dayanan anlatımlardır (Bartol ve Martin, 1998). Her kültürde, kendi kültürlerinin önemli olayları, tarihleri ya da o kültüre ait kuralları, fikirleri ve değerleri aktararak bireylere olası durumlar karşısında nasıl eylem alacaklarına dair yol haritası oluşturan hikayeler de mevcuttur (Alvesson ve Sveningsson, 2008). Örgütlerde, kuruluş zamanına ilişkin anılar, hatıralar ve örgüte ait değerleri aktaran hikayeler kulaktan kulağa dolaşır. Bu hikayeler ile örgütün yeni üyelerine o örgüte ait bilgi verilir (Ellis ve Dick, 2003). Kısaca, çok kez tekrarlanmış ve örgüte üye bireyler tarafından birbirleriyle paylaşılan hikayeler, örgütün değerlerini yaşatabilmek adına yeni personellere aktarılır (Daft, 2000). Bu noktada, hikayeler, örgütlerin geçmişleri ve gelecekleri arasında köprü işlevi görerek önemli bir görev üstlenmektedirler (Unutkan, 1995).

Örgüt kültürünü oluşturan bir diğer öge olan hikayeler, geçmişte yaşanmış olan gerçek olaylara dayanmaktadır. Örgütlerde; kahramanları (yöneticileri-kurucuları); başarıya götüren davranış ve tutumların altında değerler, kurallar ve inançlar

yatmaktadır. Bu unsurlar, zamanla tekrarlanarak aktarılmakta ve örgüt üyelerince benimsenmektedir (Eren, 2001). Diğer bir deyişle, örgütün tarihine göre o örgütte yer alan başarılı üyelere ait hikayeler, yeni çalışanlara aktarılarak onların sosyalleşmesini sağlamaktadır (Şişman, 2002).

2.2.f.vii. Seremoniler

Özel olaylar olan seremoniler, belirli bir mesajı, düşünceyi iletmek veya özel bir amacı gerçekleştiren olaylardır. Bu özel olaylar esnasında örgüt üyeleri, örgütsel kültürün unsurları yani bir parçası olan kahramanlara, liderlere, sembollere ve mitlere ait törenler yaparlar. Bundan dolayı seremoniler, önemli olan kültürel değerlerin hatırlanmasına örnek oluştururlar. Seremoniler genel anlamda kutlama ve törenleri kapsayan gelenekselleşmiş etkinliklerdir (Özkalp ve Kırel, 2003). Seremoniler, örgüt üyelerini ve çalışanlarını bir araya getirme özelliğine sahiptir. Örgütte süreklilik sağlama gibi temel bir amaca sahip olan seremoniler, örgüt çalışanlarını ortak amaç etrafında bir araya getirmektedir.

2.2.f.viii. Törenler

Törenler, çalışanlarda iz bırakmada ve işletmelerde kültür oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir. Örgütlerin en önemli amaçlarını ve temel değerlerini açıklayan ve pekiştiren olaylar olan törenler, örgüt çalışanlarını örgütsel amaçlar etrafında bütünleştirerek örgütsel sürekliliği sağlamaktadırlar. Törenler, kültürel değerlerin katılımcı ve dinleyicilere aktarılması amacıyla hazırlanmış aktivitelerin bütünüdür (Bartol ve Martin, 1998). Örgüt yaşamında resmi ve resmi olmayan törenlere, sıklıkla karşılaşılmakta olup törenlere katılan bireyler için birçok önemli anlam içermektedir (Rollinson ve Broadfield, 2002).

Örgütlerde; teşvik törenleri, bütünleşme törenleri, yenileme törenleri, statü törenleri, çatışmayı azaltıcı törenler ve derece indirme törenleri başlıkları altında altı çeşit tören bulunmaktadır. Statü törenleri fertlerin statüsündeki değişimleri gösterirken teşvik törenleri, fertlerin başarılarını destekleyen törenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütteki değişime önem veren, öğrenmeyi ve başarıyı cesaretlendiren yenileme törenleri bir örgüt için ne kadar önem arz ediyorsa örgütteki farklı grupları birleştirerek daha büyük bir örgüte dönüşme isteğini pekiştiren bütünleşme törenleri de örgütler için önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Örgütlerde meydana gelen çatışmaları ve anlaşmazlıkları gidermeyi amaçlayan çatışma azaltıcı törenler ve kural, davranış ve değerleri uygulama noktasında başarısız olan bireyleri cezalandırmayı amaçlayan derece indirme törenleri örgütlerin başarıya ulaşma noktasında önemli unsurlardır (Nelson ve Campbell, 1997). Aynı zamanda törenler, başarıları destekleyerek, önemli bir anı paylaşan kişilerarası bağ oluşturan ve kahramanlar ile liderleri kutlayan fırsatlardır (Daft, 2000).

2.2.f.ix. Kahramanlar

Kahramanlar, o kültürün gücünü temsil eden, örgütün özünü oluşturan ve bir takım değerler ortaya koyan sembol niteliğine sahip kimselerdir (Boylu ve Sökmen, 2006). Kahramanlar, kültürlerin davranış biçimlerini, fikir kalıplarını ve özlerini temsil ederek örgüt çalışanlarına rol model olan figürlerdir. Başka bir ifade ile, sahip olunan özellikleri sayesinde takdir alan ve hayranlık uyandıran, ilgi çekici rol modellerdir (Schermerhorn, 1999).

Örgüt kültürünün gereksinimlerini titizlikle gerçekleştiren kahramanlar, örgüt çalışanları için rol modellerdir. Örgütün bir amaca ulaşması hususunda, kahramanların başarı sağlamaları ve yol gösterme yetisine sahip olmaları o örgütün

kültürünün gelişmesi, güçlenmesi ve kökleşmesi için büyük bir öneme sahiptir (Eren, 2006). Bununla birlikte, örgüt kahramanlarının, örgüt çalışanları için örnek teşkil etme, örgütü dışarıda temsil etme, örgüt çalışanlarının motivasyonunu sağlama gibi önemli işlevleri de vardır (Deal ve Kennedy, 1982; Bakan vd., 2004).

2.2.f.x. Mitler

Mitler, bir örgütün değerlerini içeren iletişim aracıdır. Bir örgüte ait kurucular, değerler veya hiyerarşik önemde olan bireylere ilişkin ilginç hikâyeler ve olayların zaman içerisinde belli anlamlar ifade eden mesajlara dönüşmesi durumudur. Mitler, hikayelere göre daha masalcı bir yaklaşım olarak karşımıza çıkar fakat günümüzde örgütlerde mevcut olan ve anlatılan mitler eskinin aksine içinde gerçeği de barındıran masallara dönüşmüşlerdir (Özkalp ve Kırel, 1998). Pozitif ve negatif anlamlar yüklenebilen mitler; örgüte ait olma duygusunun pekişmesi durumunda pozitif anlamdadır. Bunun aksine, örgüte karşı ayırma yol açma veya bölünmeyi güçlendirme durumlarında ise mitler negatiftir (Erdem,1996).

2.2.f.xi. Dil

İletişim aracı olarak dil, anlamların aktarılmasında kullanılan işaret sistemi olarak tanımlanarak kültürün ana yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Kültürün öğrenilerek kuşaktan kuşağa taşınmasında önemli bir rol oynamaktadır (Çağlar, 2001). Bireylerin anlaşmak için kullandıkları iletişim aracı olan dil, kültürün önemli bir unsurudur (Rollinson ve Broadfield, 2002). Kültürel farklılıklara zemin oluşturan dil, tarihi mirasların günümüze aktarımında önemli bir araçtır (Unutkan, 1995).

Nasıl her ulus bir ana dile sahipse örgütlerde kendilerine ait bir dile sahiptir. Örgütlerde kullanılan sözlü ve yazılı dil, örgüt çalışanlarının kullandıkları hicivler, argolar, yaptıkları şakalar, selamlaşmalar gibi iletişim araçlarından oluşmaktadır.

Örgüte ait dil yalnızca örgüt çalışanları tarafından anlaşılır ve kullanılır durumdadır. Çalışanlar bu dili öğrenip benimseyerek kültürü kabul etmektedirler. Çalışanlar tarafından dilin anlaşılması ve benimsenmesi, çalışanlar ve örgüt arasında bir bağ kurulmasını sağlayarak kilit bir rol oynamaktadır (Gürgen, 1997).

2.2.g. Örgüt Kültürü Modelleri

Örgüt kültürü yazındaki çalışmalar ışığında sınıflandırılmış ve bu doğrultuda birçok model ile açıklanmıştır. Örgüt kültürü sınıflandırılırken ‘zayıf’ ve ‘güçlü’ kültür kavramları öne çıkmaktadır. Güçlü kültür, örgütler tarafından düzenlenen ve örgüt üyelerince paylaşılan değerlerden oluşmaktadır. Zayıf kültür ise bilinçli bir şekilde oluşmayan ve örgüt amaçlarına hizmet etmeyen kültürler olarak tanımlanan, hikayeler, seremoniler, törenler gibi kültürel öğeleri üyelerince paylaşılmayan kültürler olarak nitelendirilmektedir. Yeni kurulan ve/veya oluşturulan örgütlerde örgüt üyelerince ortak değerlerin oluşturulamaması, bir arada bulunma ve deneyim kazanma süreçlerinin yetersiz olması sebebi ile bu örgütler zayıf kültür olarak nitelendirilmektedir. Güçlü kültür ve zayıf kültür özelliklerinin karşılaştırılması Tablo 2.1’de sunulmaktadır.

Güçlü Kültürün Özellikleri	Zayıf Kültürün Özellikleri
Anlayış ve uzlaşma	Uzlaşmaya kapalılık
Gelişme fırsatı	Destek vermeme
Ortak karar verme	Bireysel karar verme
Sorumluluk alma	Sorumluluktan kaçınma
Dostluk ve güven	Güvensizlik
Sıkıcı olmayan kontrol	Sıkı kontrol ve denetim
Yardımlaşma ve işbirliği	Yarımdan kaçınma
Başarının ödüllendirilmesi	Nadiren ödüllendirme
Hataları hoş görme	Cezalandırma
Sosyal hayata ilgi	Sadece iş hayatı ile ilgilenme

Tablo 2. 1. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür Özelliklerinin Karşılaştırılması

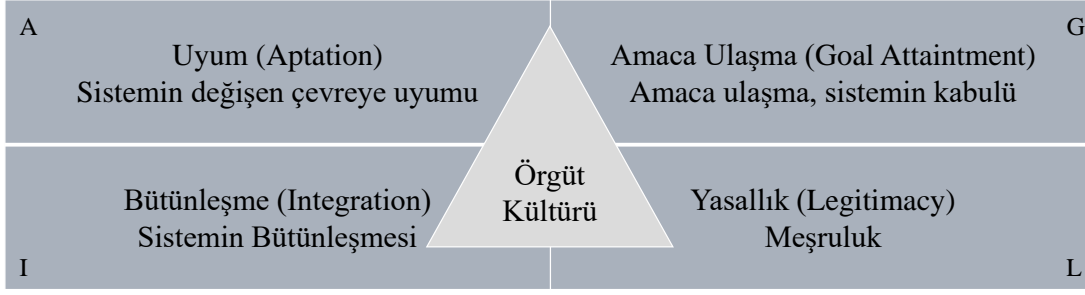
Kaynak: Karcioğlu ve Yakupoğulları, 2000

Örgüt kültürüne yönelik sınıflandırmaların yanında örgüt kültürünü incelemeye yönelik birçok model oluşturulmuştur. Söz konusu modellerde dış etmenlerin örgüt kültürünün oluşmasında büyük bir etkisinin olduğu görülmektedir. Oluşturulan kültür modelleri, örgütlerin; yönetim şeklini, kültürel değerlerini içermekte olup teoride ve pratikte kullanılan kavramsal modeller olarak değerlendirilmektedir. Oluşturulan başlıca modeller: Parsons'ın 'AGIL modeli', Quchi'nin 'Z teorisi modeli', Peters ve Waterman'ın 'mükemmellik modeli', Geert Hofstede'in 'örgüt kültürü modeli', Deal ve Kennedy'nin 'örgüt kültürü modeli' ve Harrison ve Handy'nin 'örgüt kültürü modeli' olarak sıralanabilir.

2.2.g.i. Parsons'ın AGIL Modeli

Örgüt kültürünün incelenmesi ve oluşturulmasında sosyal değerlerin üzerinde duran Amerikalı sosyal psikolog T. Parsons (1937), yaklaşımında örgüt sistemlerinin devamlılığının sağlanması, örgütün ayakta kalabilmesi ve gelişim gösterebilmesi ve topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmesi için örgüt kültürünün belirli fonksiyonları yerine getirmesi gerektiğini ileri sürmektedir². Parsons modeli uyum (Adaptation), amaca ulaşma (Goal Attainment), bütünleşme (Integration) ve yasallık (Legitimacy) olmak üzere dört fonksiyondan oluşmakta ve 'AGIL' adıyla anılmaktadır. Tüm örgütlerde AGIL fonksiyonlarının mevcut olması gerektiğini savunan Parsons (1937), bir örgütün ayakta kalabilmesi ve gelişim gösterebilmesi için uyum sağlaması, amaca ulaşabilmesi, amacına uygun stratejiler geliştirerek sistemin parçaları ile bütünleşmesi ve bulunduğu toplum içerisinde yasal olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2003). Parsons AGIL Modeli Tablo 2.2'de sunulmaktadır.

² Kültürel değerler, AGIL modelinde gereksinimlerin ve ihtiyaçların yerine getirilmesi noktasında önemli araçlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu değerler sayesinde sistemin, ortamdaki hızlı bir şekilde gerçekleşen değişimler ve gelişmelere ayak uydurabileceği öngörülmektedir.



Tablo 2. 2. Parsons AGIL Modeli

Kaynak: Yücel, 2007 :79

Parson'ın (1937) örgüt modelinde; örgütlerin topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmesi için öncelikle örgütün içinde bulunduğu sosyal ekosistemin tanınması ve ekosistemdeki değişikliklerin anlaşılması gerekmektedir. Ardından örgütte gerekli kültürel *uyumun (adaptation)* gösterilmesi şarttır (Tablo 2.2).

Bu doğrultuda, örgütler tarafından; örgüt sistemlerinin devamlılığının sağlanması, örgütün ayakta kalabilmesi ve gelişim gösterebilmesi ve topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmesi için örgütün amaçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Örgütlerin belirlenen amaca ulaşmak için stratejiler oluşturması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile örgütler, *amaca ulaşmada (goal attainment)* başarılı olmayı hedeflemelidir (Tablo 2.2).

Bütünleşme, örgütlerin, hem kendini oluşturan parçalarının hem de çerisinde buldukları sistemin parçalarının bir arada olma ihtiyacından kaynaklanmakta, parçaların birbiri ile ilişki ve bağılıklarının anlaşılabilir olarak organize ve koordine bir şekilde faaliyette bulunmalarını gerektirmektedir. *Bütünleşme (Integration)* ile örgütün içerisinde olduğu sistemin alt ve üst parçalarının arasında koordinasyonun sağlanması amaçlanmaktadır (Tablo 2.2).

Örgütlerin yer aldığı çevre içerisinde sürdürülebilirlik ihtiyacından doğan yasallık/meşruluk fonksiyonu yerine getirildiğinde örgüt toplumun tümü tarafından

kabul edilebilir duruma gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2003: 106). Bu nedenle, Parson (1937) örgütlerin *yasal/meşru olması* fonksiyonunu modeline dahil etmiştir (Tablo 2.2).

Modelde yer alan tüm fonksiyonların yerine getirilmesi noktasında kültürel değerler öne çıkmaktadır (Bedestenci vd., 2004). Kısaca AGIL modeli, örgütlerin, yaşamlarını sürdürebilmesi adına çevreye uyum sağlaması, hedefe ulaşması, sistemlerini ve işlevlerini bütünleştirebilmesi ve örgüt iç ve dış çevre tarafından tanınması ve/veya meşru kabul edilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır (Erkmen, 2010). Örgütlerin oluşumu ve sürdürülebilirliğinde kültürel değerlerin görevi ve önemi büyük olmakla birlikte, örgüt kültürü oluşumuna katkı sağlayan belirleyici değerler yer almaktadır. Bunlar; ahlaki, psikolojik, estetik, dini, politik, ekonomik ve sosyal değerlerdir (Eren, 2001: 143).

2.2.g.ii. Ouchi ‘Z Teorisi’ Modeli

Yönetim kültürü anlayışını farklı bir bakış açısıyla ortaya koyan Ouchi (1983), organizasyon kültürü üzerine çalışmalar yaparak “Amerikan Tipi Yönetim Modeli (A Modeli)” ile “Japon Tipi Yönetim Modeli (J Modeli)’nden çıkarımlar yapmıştır. Japonlar ve Amerikalıların farklı kültürlere sahip olduğu tespitini yaparak “Z Teorisi” adında bir model oluşturmuştur. Ouchi, örgüt kültürü kavramını üç³ farklı şirket (örgüt) grubu üzerinde incelemiş ve örgütlerin başarılı olabilmesi adına Z teorisi modelinin gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu çalışmadaki temel gaye, örgütlerdeki yönetim şeklinin toplumların kültürel değerleriyle bağlantılı olması gerektiğini açıklığa kavuşturmak ve örgütlerin yönetimlerinin nasıl koordine edileceğini belirlemektir. Z teorisi’ne göre örgüt başarısının oluşması teknolojik

³ Üç farklı örgüt grubu; Amerikan örgütleri, Japon örgütleri ve Z tipi Amerikan örgütleridir.

etmenlere değil, örgütlerin yönetimine göre belirlenmektedir. “Z teorisi” modelinin başarılı olabilmesi için en önemli yapı taşları arasında içtenlik, takım çalışması, duyarlılık, samimiyet, güven ve işbirliğine dayanan eşitlik anlayışının olması gerektiği ifade edilmiştir (Şimşek, 2009: 113). “Japon Tipi Yönetim Modeli (J Modeli)”, “Amerikan Tipi Yönetim Modeli (A Modeli)” ve “Z Tipi Yönetim Modeli (Z Teorisi)” Tablo 2.3’te açıklamalı olarak karşılaştırılmıştır.

Amerikan tarzı örgüt kültür modeli (A modeli)	Amerikan tarzına uyarlanmış örgüt kültürü modeli (Z modeli)	Japon tarzı örgüt kültürü modeli (J modeli)
Kısa süreli istihdam	Uzun süreli istihdam	Hayat boyu istihdam
Bireysel karar verme	Fikir ve görüş birliğine dayanan kararlar	Fikir ve görüş birliğine dayanan kararlar
Bireysel sorumluluk	Bireysel sorumluluk	Ortak sorumluluk
Hızlı değerlendirme ve terfi	Yavaş değerlendirme ve terfi	Yavaş değerlendirme ve terfi
Biçimlendirilmiş ve açık kontrol	Biçimlendirilmemiş, kapalı kontrol ile biçimlendirilmiş açık kontrolün uygulanması	Kapalı ve biçimsel olmayan kontrol
Uzmanlaştırılmış mesleki terfi	Orta düzeyde uzmanlaştırılmış mesleki terfi	Uzmanlaştırılmamış mesleki terfi
Ayrıştırılmış birey ve aile hayatı	Çalışanların çevre ve ailesi ile birlikte ele alma	Çalışanı bağlı olunan tüm sistemle ele alma

Tablo 2. 3. Z Tipi Örgüt Yönetim Modelinin, Amerikan ve Japon Yönetim Modelleri İle Karşılaştırılması

Kaynak: E. Eren, Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar, İstanbul, 2008, 160

Quchi, “Z teorisi”nde, yönetim şekli ve organizasyon tarzının topluma ait birer parça olduğunu ve toplumu yansıttığını belirtmiştir. Quchi’ye göre Z tipi örgüt modeli olan “Z teorisi” yedi önemli boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar (Quchi, 1989:49);

- Çalışanlar, uzun süreli istihdam edilebilmeli,
- Çalışanlar, dolaylı ve/veya doğrudan kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmalı (ortak karar verme),

- Çalışanlar, bireysel sorumluluklar almalı,
- Çalışanlar, daha az sıklıkta değerlendirmeye tabi tutulmalı ve terfi edilmeli (yavaş değerlendirme ve terfi),
- Doğal denetimlerin kapalı fakat biçimsel değerlendirmenin açık olması gerekmektedir (örtülü kontrol mekanizmaları).
- Çalışanlar, orta seviye uzmanlık kazanmalı (uzmanlaşmış mesleki gelişme),
- Çalışanlar ile iletişim ve ilişkiler örgüt içerisinde kesintisiz, aile içinde bütün ele alınmalı (bütünlük).

2.2.g.iii. Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de başarılı olmuş örgütlerin başarılarının temel noktasını araştıran Peters ve Waterman (1995), Quchi'nin oluşturduğu modelden daha detaylı bir şekilde örgütlerin kültürleri ve başarıları arasındaki bağı incelemişlerdir (Özkalp ve Kırel, 2001). Örgüt yönetimi için deneysel (ampirik) ve halkçı (popülist) görüşlerden meydana gelen mükemmellik yaklaşımı, örgütlerin başarıya ulaşmasını sağlayacak sekiz faktör ile açıklamıştır. Bunlar (Peters ve Waterman, 1995:62);

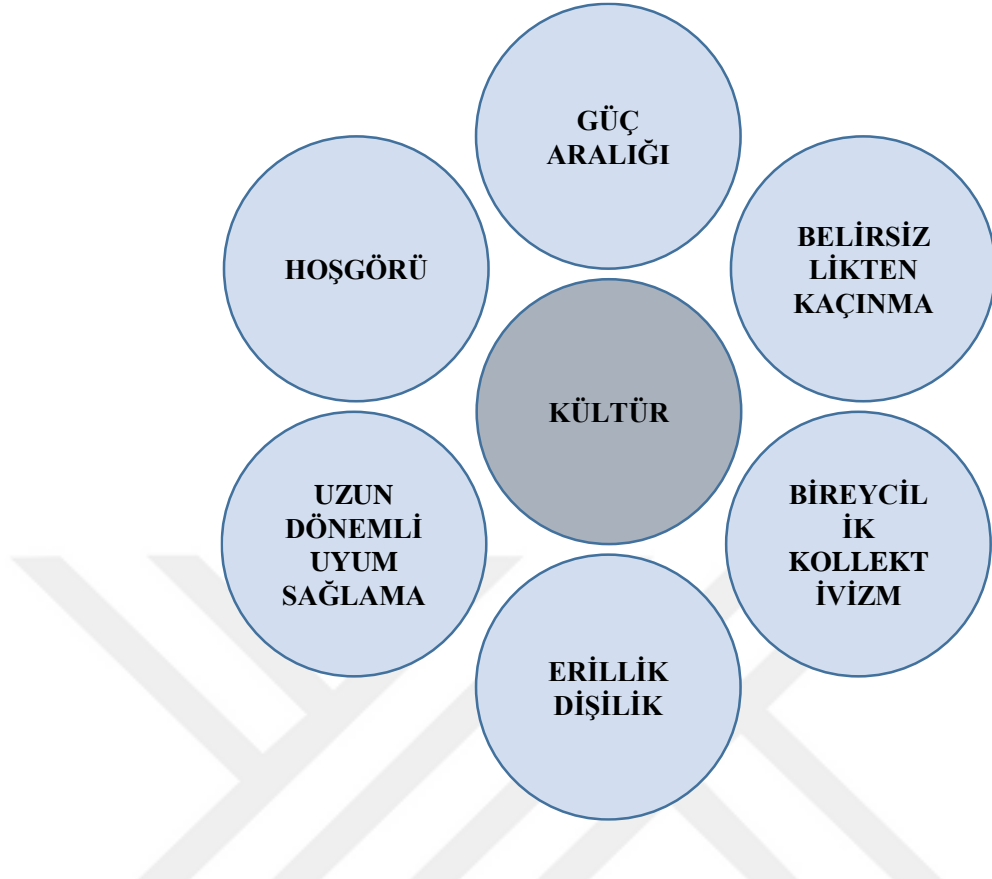
- *Eylemden yana olma*, işlerin üstesinden gelebilmek ve başarıya ulaşabilmek için uygulamaları ve kararları hızlı bir şekilde eyleme dönüştürebilme,
- *Girişimciliği destekleme noktasında faaliyet serbestliği*, yenilikçi örgütlerin bürokrasiyi azaltarak, bağımsızlığın pekiştirilmesi ile birlikte riske girme eğilimini destekleme,
- *Müşteriler ile yakın ilişki*, müşteri odaklı düşünce ve eylem tercihi,

- *En iyi bilinen iş alanında kalma*, örgütlerin kendi işleri ile ilgilenerek, alan dışı örgüt ve işler ile ilgilenilmemesi,
- *İnsan aracılığı ile verimlilik sağlama*, örgüt çalışanların/iş görenlerin verimlilik ve kalitenin temel taşı olarak değerlendirilmesi,
- *Yalın yapı ve az kurmay*, fazla yönetici ve/veya karar alma organının bulunmadığı fakat kaliteli ve az sayıda yöneticilerin yer aldığı örgütlerin olması,
- *İşin içinde yer alma ve değerler ile yönetme*, örgütlerin şeffaf ve bilinir bir şekilde işlemesi ve yöneticilerin her alanda bilgilendirilmesi,
- *Sıkı ve gevşek kontrolün bütünlük içinde bulunması*, örgütlerin hem sıkı bir şekilde organize edilmesi, işgörenlerin birbirleri ile ilişkileri ve birbirlerini anlayabilmeleri hem de gevşek bir kontrolün organize edilmesi, az sayıda yönetmelik ve normların olması, az sayıda yöneticiler tarafından yönetilmelerinden oluşan durumdur.

2.2.g.iv. Hofstede Modeli

Örgüt ve organizasyonlarda kültür değerlerinin nasıl etkilendiğine ilişkin en kapsamlı çalışma Hofstede tarafından gerçekleştirilmiştir. Elliden fazla ülke ve üç bölgede yetmiş iki IBM (International Business Machines) şirketinde yüz binden fazla çalışandan oluşan katılımcı grubuna uygulanan anketler ile, kültürel değerlerin ölçülmesinde kullanılan altı temel boyut geliştirilmiştir (Hofstede, 1980;1991;2011). Güç aralığı (Power Distance), bireycilik / kolektivizm (Individualism / Collectivism), belirsizlikten kaçınma (Uncertainty Avoidance), erillik / dişilik (Masculinity / Femininity), uzun dönemli uyum sağlama (Long-term orientation), hoşgörü (Indulgence) Hofstede'in geliştirdiği boyutlardır.

Şekil 2. 1. Hofstede'in Örgüt Kültürü Modeli



Güç aralığı, Hofstede'in bir topluma ait olan kurum/kuruluşlarda güçlerin adil ve eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasını kabul etme durumu şeklinde nitelendirilmiştir. Hofstede güç aralığını; "bir ülkedeki örgütlerin, kurumların az güce sahip bireylerinin gücün eşit dağılmamasını kabul etme düzeyleri" olarak tanımlamaktadır (Savicki, 1999).

Güç aralığının yüksek olduğu örgütlerde, güç, temel gerçek olarak kabul edilmekte ve tartışılmaz kılınmaktadır. Bu tip örgütlerde, güçsüzlere değer verilmemekte olup güçlü olanlar ayrıcalık kazanmakta, otoriter ve merkeziyetçi yapı hakim olmakta ve üst/tepe yönetimin kurallarına koşulsuz bağlı olunmaktadır. Düşük güç aralığının olduğu örgütlerde ise eşitsizliğin azalarak bağımlılığın arttığı bir yapı hakimdir. Sistemin sorgulanabildiği, üst ve alt sınıftaki bireylerin kendilerini eşit gördüğü bu yapıda kişiler gücü baskı aracı olarak görmezler. Bu örgütler, güç

dağılımını eşitleyerek güç eşitsizliğini yok etmeye çalışırlar (Hofstede, 1980). Sosyo-ekonomik seviyenin yüksek olduğu örgütlerde düşük güç mesafesi, sosyo-ekonomik seviyenin düşük olduğu örgütlerde ise yüksek güç mesafesi olduğu belirlenmiştir.

Düşük Güç Aralığı	Yüksek Güç Aralığı
Güç kullanımı meşru olmalı, iyi-kötüye tabi olmalıdır.	Güç, toplumun temel gerçeğidir, meşruiyeti önemli değildir
Yaşlı bireylere karşı saygı düşüktür	Yaşlı bireylere karşı saygı duyulur
Eğitim öğrenci merkezlidir	Eğitim öğretmen merkezlidir
Aileler çocuklarına eşit davranır	Aileler çocuklara itaat etmeyi öğretir
Hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamına gelir	Hiyerarşi varoluşsal eşitsizlik anlamına gelir
Astlar kendilerine danışılmasını bekler	Astlar yapılması gerekenin kendilerine söylenilmesini bekler
Yolsuzluk nadirdir	Yolsuzluk yaygındır
Gelir dağılımı adildir	Gelir dağılımı adaletsizdir

Tablo 2. 4. Düşük ve Yüksek Güç Aralığı Arasındaki Farklar

Kaynak: Hofstede, 2011

Bireycilik / Kollektivizm, örgütlerde yer alan insanların birlikte (bireysel) ve/veya toplu (toplumsal) olarak sergiledikleri davranışlardır. Bireycilik katsayısının yüksek olduğu durumlarda, bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözetme, bağımsız hareket etme, bireysel amaçlar doğrultusunda eylem gösterme eğilimleri görülmektedir. Kollektivizm, bir örgüte ait olma, örgüt çıkarlarını bireysel çıkarlardan önde tutma eğilimi olarak nitelendirilmektedir (Pekşen ve Otuç, 2004). Kollektivist düşüncenin ve değerlerin yüksek görüldüğü örgütlerde “biz” olgusu “ben” olgusundan önce gelmektedir. Bireycilik kültüründe, kişiler arası bağlar ve değerler zayıf olmakla birlikte ve bireysel çıkarların ön planda tutulması kabul edilebilirdir (Hofstede, 2011).

Bireycilik	Kollektivizm
“ben” bilinci hakimdir	“biz” bilinci hakimdir
Gizlilik ve özel hayat esasına dayanır	Aidiyet üzerine stres yaşanır
Bireysel düşünce önemlidir	Düşüncelerde uyum önemlidir
“ben” sözcüğü vazgeçilmezdir	“ben” sözcüğünden kaçınılır
Görevler ilişkilerden önemlidir	İlişkiler görevlerden önemlidir
Herkesin sadece kendisine ve yakın ailesine bakması beklenir	İnsanlar, sadakatin olduğu geniş ailelerde dünyaya gelirler
Üyeler, bireysel olarak adlandırılır	Üyeler, grup içi ve grup dışı olarak adlandırılır

Tablo 2. 5. Bireycilik ve Kollektivizm Arasındaki Farklar

Kaynak: Hofstede, 2011

Belirsizlikten kaçınma, belirsizliğin kişiler için kaygı sebebi olması kabulüne dayanan belirsizlikten kaçınma, kültürel farklılığın temel dayanağıdır. Örgütlerin kontrol mekanizması altında olmayan çevresel faktör etkileri örgütler açısından ‘belirsizlik’ olarak nitelendirilmektedir. Belirsizlikten kaçınmanın düşük seyrettiği örgütlerde, stres seviyeleri düşük, fikir farklılığını kabullenme derecesi yüksek olan risk alma eğilimleri bulunur (Hofstede, 1980). Bu örgütlerdeki bireyler, belirsizliklere karşı rahat ve tutarlı davranış gösteren, teknolojiye ve yeniliklere açık olup risk almaktan çekinmezler. Düşük belirsizlikten kaçınmanın olduğu toplumlarda ast üst seviyesi (hiyerarşi) az olmakla beraber risk alma desteklenmektedir (Sargut, 2004). Yüksek belirsizlikten kaçınmanın görüldüğü örgütlerde iş stresi, geleceğe duyulan kaygı, endişe, değişimlere karşı duygusal reaksiyonlar vardır. Hiyerarşik düzenin fazla olduğu bu örgütlerde, bireyler belirsizliği tehdit olarak algılamaktadır (Hofstede, 1980). Riskten kaçınma yöneliminde olan bireyler, örgütlerinde resmi ve sert karar verme proseslerine karşı olumlu görüş sağlarlar.

Düşük Belirsizlikten Kaçınma	Yüksek Belirsizlikten Kaçınma
Belirsizlik olduğu gibi kabul edilir	Belirsizlik tehdit olarak görülür
Rahatlık, düşük stres, kişisel kontrol, düşük kaygı düzeyi vardır	Yüksek stres, duygusallık, kaygı düzeyi vardır
Farklı olan merak uyandırır	Farklı olan tehlikelidir
Belirsizlikten ve kaostan çekinilmez	Netlik ve açıklık arzulanmaktadır
İş değiştirmek olağandır	İş değiştirmek olağan değildir
Yazılı/yazısız hiçbir kural toplum tarafından sevilmez	Uyulmasa bile kurallara ihtiyaç duyulur
Öznel sağlık düzeyi yüksektir	Öznel sağlık düzeyi düşüktür

Tablo 2. 6. Düşük ve Yüksek Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki Farklar
Kaynak: Hofstede, 2011

Erillik / Dişilik, kültürel boyutta toplumsal özellik olarak ele alınır (Hofstede, 1980). Duygusal ve sosyal görevlerde cinsiyet eşitliğinin olduğu ve cinsiyetler arasında bir ayırım yapılmadığı durumlarda o örgütler dişil olarak nitelendirilir. Rekabet ve gücün etkin, rollerin farklı ve cinsiyet eşitsizliğinin olması durumunda örgütler eril olarak tanımlanır. Eril kültür özelliklerine sahip örgütlerde; başarı, girişkenlik, kahramanlık ortak özellikler olup cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta olup yapılan işler, alınan görevler değişkenlik göstermektedir. Dişil kültür özelliğindeki örgütlerde ise ilişkiler; belirli değerlere (merhamet, alçakgönüllülük, duyarlılık, kibarlık vb.) sahip bir şekilde ön plana çıkmaktadır. Eril kültürün hakim olduğu örgütlerde iş stresi yüksek, dişil toplumlarda ise iş stresi düşüktür. Bir örgütün hakim değerleri, başarı ve para olduğu durumlar erillik olarak tanımlarken, hayat standartlarının kalitesi ile ilgilenmenin hakim olduğu durumlar dişilik olarak tanımlanmaktadır (Hofstede, 1980; Hodgetts ve Luthans, 1996).

Dişilik	Erillik
Aile ve iş yaşamı dengeli olmalıdır	İş aileden önce gelir
Zayıf olana sempati vardır	Güçlü olana hayranlık vardır
Çocuk sayısına anneler karar verir	Çocuk sayısına babalar karar verir
Siyaset hayatında birçok kadın vardır	Siyasette kadın sayısı kısıtlıdır
Erkekler ağlayabilir	Erkekler asla ağlayamaz
Kızlar kavga etmemelidir	Erkekler kavga edebilir, kızlar edemez
Erkekler ve kadınlar sevecen ve mütevazî olmalıdır	Erkekler ve kadınlar iddialı ve hırslı olmalıdır

Tablo 2. 7. Dişi / Eril Topuluklar Arasındaki Farklar

Kaynak: Hofstede, 2011

Uzun dönemli uyum sağlama, Örgütlerin gayelerine göre geçmiş, şuan ve gelecek zamanlarına yönelik uzun ve kısa dönemli eğilimleri bulunmaktadır (Hofstede, 1980). Örgütlerin, gelecek ile ilgili eğilimleri uzun dönem iken, geçmiş ve şuana eğilim gösteren değerleri kısa vadeli (Tutar, 2017). Uzun dönem eğilimine sahip bireyler hadiseler, değişen şartlara kolaylıkla uyum sağlama başarısı gösterirler. Kısa dönem eğilimine sahip bireyler sosyal harcama, hizmet ve tüketime önem verirler (Hofstede, 1990: 2011).

Kısa Döneme Yönelme	Uzun Döneme Yönelme
İyi insan her zaman iyi insandır	İyi insan koşullara ayak uydurur
Hayatta en önemli olaylar ya şuan yaşanıyor yada geçmişte yaşandı	Hayatta en önemli olaylar gelecekte yaşanacak
Gelenekler kutsaldır	Gelenekler değişen koşullara uyarlanabilir
Aile zorunluluklar tarafından yönlendirilir	Aile yaşamı ortak hedefler ile yönlendirilir
Başkalarına hizmet önemli bir hedeftir	Sabırlı olma ve azim önemlidir

Tablo 2. 8. Uzun ve Kısa Döneme Yönelmenin Hakim Olduğu Toplumlar Arasındaki Farklar

Kaynak: Hofstede, 2011

Hoşgörü, örgütlerde zayıf kontrolün bulunması olarak nitelendirilmektedir. Hoşgörünün yüksek seyrettiği örgütlerde bireyler pozitif duygular, mutluluk, özgürlük ve bireysel yaşamı kontrol edebilme gibi özelliklere sahiptirler.

2.2.g.v. Deal ve Kennedy Modeli

Deal ve Kennedy'ye göre (1982) her örgüt ürün, hizmet, rakip, teknoloji, siyasi sebepler, hükümet etkileri, müşteriler gibi birçok benzer faktörle ilişkili olarak piyasalarda farklı durumlar ile karşılaşabilmektedir. Bu nedenle örgüt kültürü, organizasyon içindeki fertlerden çok dış çevreye göre şekillenmektedir (Maximini, 2015). Deal ve Kennedy (1982), birçok organizasyon ile yaptıkları çalışmalar doğrultusunda örgüt kültürünü iki farklı değişken tarafından belirlenen dört farklı kategori ile modellemiştir. Değişkenler, “geri bildirim hızı” ve “çevresel risk/belirsizlik derecesi” olarak tanımlanmaktadır. Geri bildirim hızı, örgütlerin almış oldukları kararlara ait iç veya dış çevreden edinilmiş olan geri beslemelerdir. Çevresel risk ve/veya belirsizlik derecesi ise, örgütlerin stratejik kararlarının ölçüsüdür. Bir doktorun uygulamış olduğu tedavinin başarılı olduğu veya olmadığı geri bildirim birkaç gün sürebilirken, bir aşçının hazırladığı yemeğin lezzetli olup olmadığı geri bildirim hızlı bir şekilde gerçekleşir. Bu bağlamda, geri bildirim hızı hızlı ve yavaş olarak, belirsizlik boyutu ise düşük ve yüksek olarak ikiye ayrılmış olup Deal ve Kennedy (1982)'nin örgüt kültürü dört kategoride incelenmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012).

		Geri Bildirim Hızı	
		HIZLI	YAVAŞ
Risk Düzeyi	YÜKSEK	Sert Erkek - Maço Kültür Film, Reklam sektörleri, Yapı, Kozmetik	Şirketin üzerine iddiaya gir kültürü Araştırma, Geliştirme, Uzay, Havacılık, Sermaye Yoğun Projeler
	DÜŞÜK	Çok Çalış - Sert Oyna Kültürü Pazarlama, Tüketici Ürünleri, Moda, Elektronik Sektörler	Süreç Kültürü Kamu Hizmetleri, Hükümet, Sigorta, Finansal Hizmetler

Tablo 2. 9. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak: Eren, 2006; Uysal, 2014

Yüksek Risk – Hızlı Geri Bildirim (Sert Erkek – Maço Kültür), örgütlerin çevresel belirsizlik derecelerinin fazla olması nedeni ile kararlarının yüksek risk düzeyinde olması ve verilen kararlar doğrultusunda doğru, yanlış, başarı ve/veya başarısızlık gibi geri beslemelerin hızlı bir düzeyde gerçekleştiği koşullarda meydana gelmektedir. Yüksek risk ve hızlı karar verme mekanizmasının çalışması ile oluşan bu kategorideki örgütlerde çalışanlar yüksek riskli karar vermekten çekinmez ve hızlı geri besleme elde etmek isterler. Bu tür organizasyonlarda ani kararlar verilmesinden dolayı kısa vadeli planlardan söz edilir, hızlı iniş, çıkışlar yaşanır ve bireyler ön planda yer alırlar (Eren, 2006). Risk almayı destekleyen örgütlerde ”Ya hep! Ya hiç!” mottosu benimsenirken; sert erkek-maço kültüründe “En iyi! En büyük!” mottosu bu örgütler için motivasyon olarak kabul edilir (Deal ve Kennedy, 1982).

Düşük Risk – Hızlı Geri Bildirim (Çok Çalış – Sert Oyna), bu örgüt kategorisinde; örgütlerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin sonuç geri bildirimleri hızlı, risk dereceleri ise düşük seviyededir. Bu örgüt kategorisinde, örgütlerin ayakta kalabilmesi adına alınan kararlarda risk seviyesinin düşük olması; örgüt çalışanlarının daha fazla çalışmasına ve çaba göstermesini gerekli kılmaktadır. Maço kültüründe olduğu gibi bireysellik bu kategoride ön plana çıkmaz. Bu tür kültüre sahip organizasyonlar, “ihtiyaca cevap bulma” olarak tanımlanan faaliyetlerde bulunur ve müşteriler ile onların gereksinimlerini temel ilke edinirler. Yüksek satış yapabilen ve ikna kabiliyetine sahip konuşkan satış elemanları bu tarz örgütlerde ‘kahraman’ olarak görünürler (Nacar, 2012).

Yüksek Risk – Yavaş Geri Bildirim (Şirketin üzerinde bahse gir kültürü), iş görenler tarafından alınan kararların öğrenilmesi adına uzun zamanın gerektiği, uygulama süresinin uzun olduğu, sabır ve olgunluk ile sürecin desteklendiği yüksek risk, yavaş geri bildirim olduğu kültürdür. Bu kültüre sahip örgütlerde, projelerin ve işlerin tamamlanabilmesi için uzun süreçlerin yer aldığı ve yüksek miktarlarda yatırım gerektiren faaliyetler yer almaktadır. Şirketin üzerine bahse gir kültürü, “yarını bekleyemeyiz!”, “gelişme en önemli ürünümüzdür” gibi mottoları benimsemektedir (Pekşen ve Oruç, 2004).

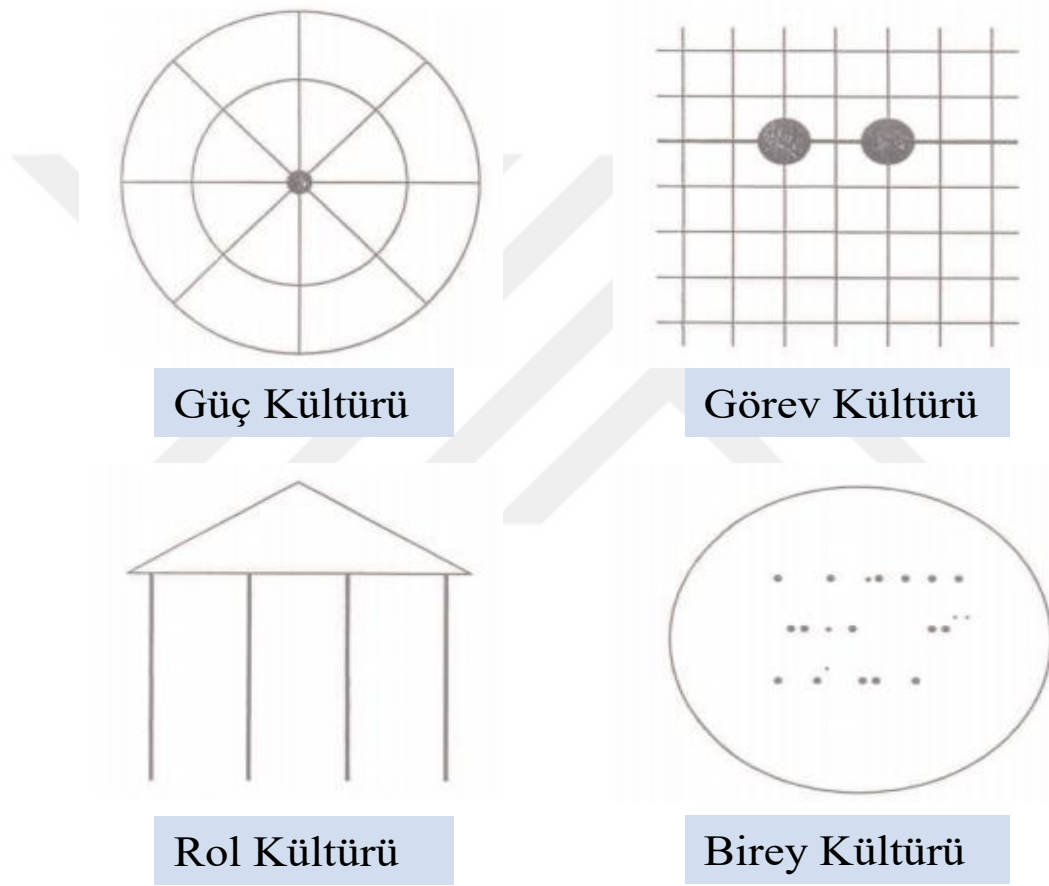
Düşük Risk – Yavaş Geri Bildirim (Süreç Kültürü), iş görenlerin işlerini yaparken “ne yaptıkları”, “işin neden yapıldığı” ve “işin sonucunun ne olduğu”na değil işlerin “nasıl yaptıkları” üzerine odaklanıldığı kültürdür. Yapılan iş ile ilgili riskin yok denecek kadar düşük olduğu bu yapıda ayrıntılara büyük önem gösterilmektedir. Standartlar, rutinler, ünvanlar, bütünlük ve denetimin önemli olduğu bu kültürde hiyerarşik yapı ve seviyeler arası fark önemli ve değerlidir (Bedestenci vd., 2004 ; Eren, 2007).

2.2.g.vi. Handy ve Harrison Örgüt Kültürü Modeli

Handy (1996), Harrison’un (1972) gerçekleştirmiş olduğu araştırmaları genişleterek benzer bir kültür modeli oluşturmuştur. Bir arada adlandırılan bu kültür modeline göre, Handy ve Harrison (1972); örgüt kültürü modelinde kişilerarası ilişkileri esas alan bir yaklaşım sergilemektedir.. Handy ve Harrison örgüt kültürü modeli; güç, iş, rol ve bireysel kültür olmak üzere dört başlığa ayrılmaktadır (Koparal, 2004: 195). Harrison modelinde kültürler sınıflanırken bu dört başlık kullanılmakta Handy modelinde ise kültürler Yunan mitolojik tanrılarına (Zeus, Athena, Apollo, Dionysus) göre ifade edilip Harrison modeli ile örtüşmektedir

(Terzi, 2000:76-80). Handy'nin örgüt kültürü modellemesi, güç ve bilgeliği temsil eden Yunan tanrılarının kişilik profiline dayandırılmış ve isimler güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü ve birey kültürü profiline karşılık gelmiştir (Silva ve Gomes, 2015). Harrison ve Handy'nin örgüt kültür modelini oluşturan kategori özellikleri Şekil 2.2'de sunulmuştur (Gallo ve Gonas, 2014);

Şekil 2. 2. Handy ve Harrison Örgüt Kültürü Modeli



Kaynak: Gallo ve Gonas, 2014

Güç Kültürü (Zeus), örgütlerin içerisinde, gücün merkezdeki bir veya belirli bireylerde toplandığı, üst yönetimin egemenliğine dayanır. Hiyerarşik yapıya sahip, kararların merkezde bulunan bir birey tarafından alınması bu modelin tipik bir özelliğidir. Bu örgüt kültürü modelinde güç, merkezi bir birim ve/veya gruptan

yayılır bu nedenle bireylere karar verme yetkisi tanınmaz. Diğer bir ifade ile örgüt üyeleri/çalışanları merkezi otoriteye bağlı ve merkezi otorite denetimi altındadır. Dikey iletişimin mevcut olduğu Handy ve Harrison modelinde güç, denetim, statü, riayet vb. kavramlara vurgu yapılır. Güç kültüründe kişiler güce yönelimli oldukları takdirde başarı elde ederler.

Görev Kültürü (Athena), büyük örgütlerde, her bir bireyin katkısı olan birçok küçük organizasyondan oluşur. İşlerin tamamlanmasına ve sonuçlara önem veren bu kültür modelinde bir araya getirilmiş kişilere/gruplara karar verme yetkisi verilir. İş görenler, işlerini kendi yetkileri doğrultusunda yönetebilme ve kontrol edebilme amacı ile güçlendirilmişlerdir. Verilen görevlerde, iş ilişkilerinde ve takım oluşturma sürecinde kişilerde mevki/statüden çok yeterlilik yani uzmanlık aranmaktadır. Görev kültürü (Athena)'nde ortak bir gaye doğrultusunda ortak karar alabilme özgürlüğü sayesinde çalışanlar arasında kişisel çatışmalar, liderlik savaşlarına daha az rastlanır (C. Handy, 1995).

Rol Kültürü (Apollo), bürokrasi kültürü olarak tanımlanan bu kültür modelinde güç, bireyleri değil statü/pozisyonları ön plana çıkarır. Rol kültürü (Apollo)'nde hiyerarşik düzen, haberleşme yapıları, ürünler, sistem, görev ve yetki tanımları ayrıntılı bir şekilde tanımlanmış ve yazılı kurallara bağlanmıştır. Çalışmalar ve süreç ile ilgili kararlar belirlenen tanımlamalar ile kontrole tabii tutulmaktadır. Bu örgüt kültürünün bir diğer özelliği ise en üstte olan tepe yönetim ile çalışanlar arasındaki koordinasyonun sağlandığı bir düzenin olmasıdır. Bu kültür modeli; bankalar, kamu kurumları ve sigorta şirketleri gibi bürokrasinin hakim olduğu kuruluşlarda görülür (Kalkan, 2013).

Birey Kùltürü (Dionysus), bireyselliğe önem verilen kùltürdür. Merkezinde bireyin bulunduğu bu kùltür modelinde kişisel amaçlar, bireylerin geliştirilmesi, bireylerin çıkarlarının korunması kısaca 'bireylerin kendileri' birey kùltürünün başlıca hedefidir (Koparal, 2004). Çalışanların, nasıl çalışacaklarına dair kendi değerlerinin olduğu kùltüre örnek olarak, danışmanlık firmaları, reklam şirketleri örnek gösterilebilir.





BÖLÜM III

GETTO KAVRAMI ve GETTOLAŞMA

3.1. Getto Kavramı ve Gettolaşma

3.1.a. Getto Kavramı

“Getto” kavramı, günümüzde belirli bir kültüre, ırka, etnik kökene ve/veya dine mensup bireylerin birlikte yaşadıkları, kentsel yerleşim alanları için kullanılmaktadır (Karimi, 2011). 10. yüzyılda Yahudilerin Venedik’te eski bir döküm fabrikasına⁴ zorla yerleştirilmeleri, bu bölgeden çıkışlarının yasaklanması bu tabirin oluşmasına neden olmuştur (Ateş, 2010). Daha sonra, getto kavramı 14. yüzyılda Avrupa’da yaşamlarını sürdüren Yahudileri tanımlayan bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda, getto kavramı belirli bir kültüre, ırka, etnik kökene ve/veya dine mensup bireylerin soyutlanmış bir şekilde gönülsüz ve/veya gönüllü yaşadıkları alan/ bölge için kullanılmıştır (Cardillo, 2003). Gettolar, Fransız Devrimi ve sonrasına kadar devam etmiştir. Yahudiler ile birlikte azınlıkların denetlenmesi gayesi ile yaşamaya zorlandığı alanlar olarak da bilinmektedir (Vaughan, 1997). Yazındaki gelişmelerle birlikte getto kavramının anlamı Yahudiler için resmi olarak oluşturulmuş yaşam alanlarından ziyade, doğal bir şekilde meydana gelen yerel ve kültürel bölgeler olarak kabul edilmiştir.

Getto tabiri kavramsal açıdan literatürde bir kısım değerler ile tanımlanmakta ve o değerler üzerinden tartışılmaktadır. Getto tabiri, ‘geniş kapsamda sosyal bir grubun yaşamını sürdürdüğü kümelenmiş mahalleler’ şeklinde ifade edilmiştir (Massey ve

⁴ Fabrika kelimesi Venedik Lehçesinde getto/ghèto sözcüklerine karşılık gelmektedir.

Denton, 1993). Laura Vaughan (1997), gettoyu demografi üzerinden açıklamıştır. Bir bölgede yaşayan nüfusun salt çoğunluğunda dini, etnik ve mezhepsel kümelenmelerin oluşması durumunda, o bölge/kentsel yapılar/meکانlar getto olarak tabir edilmektedir (Vaughan, 1997). Wacquant (1997), gettoyu sosyal ve etnik bakımdan aynı, sosyal ve fiziki açıdan güven düzeyinin düşük olduğu alan/bölge olarak nitelenmekte ve “hiper getto” kavramını öne sürmektedir. Getto, etnik köken ve ırklara göre düşük seviye olarak tasvir edilen nüfus grubunun, egemen olan toplum tarafından sınırlama ve ayrıştırması için mekânsal alan olarak da tanımlanmıştır (Marcuse, 2005). Gettolarda yaşamlarını sürdüren bireylerin yaşam tarzları üzerinden de getto tabiri değerlendirilmektedir (Wirth, 1927). Wirth’e göre gettolarda yaşayan kişilerin kendilerine mahsus yaşam şekilleri bulunmakta ve benzeri yaşam şekillerine sahip bireyler arasında güçlü bağlar oluşmaktadır. Bu bağlar ile bireyler arasında homojen ilişkiler (dini, mesleki, mülki değerler ve sınıfsal temeller) kurulmaktadır (Mario, 2008). Homojen ilişkilerin kurulması ise genellikle getto sakinlerine yönelik ayrımcılığa sebep olmaktadır.

Literatürdeki getto ve gettolaşma kavramına ilişkin bir diğer tartışma konusu, gettolarda meydana gelen yaşam biçiminin gönüllülük esasına dayanıp dayanmadığıdır. Başka bir deyişle, iskan edilmeye zorlanılan alanlar/bölgelerden oluşup oluşmadığıdır. Kimi araştırmacılar gettoyu gönülsüz/zorunlu bölgeler olarak tanımlarken (Marcuse, 2005; Wirth, 1927; New World Encyclopedia, 2017); kimileri gönüllülükten ziyade imkanların sınırlılığından oluşan bölgeler (Mario, 2008) olarak değerlendirmiş; kimileri ise her iki esası da benimseyerek getto tabirini, istemsiz veya istemli bölünmelerinden oluşan bölgeler şeklinde tanımlamıştır (Gans, 2007; Harvey, 2016).

Getto, 1980'lere kadar genellikle etnik, dinsel, mezhepsel ve kültürel olarak türdeşliğin bir parçası olarak kendi içerisinde homojen bir ayrışmayı ele alırken; 1980'li yıllardan itibaren getto tabiri gerçek manasının dışında kullanılmaya başlanmıştır. Yeniden yorumlanan getto kavramı ile kötü veya olumsuz hizmetlerin ve sosyal imkanların mevcut olduğu alanlar kast edilmeye başlanmıştır. Bir başka deyişle kavram, etnik, dinsel, mezhepsel açıdan kötü/aşağı olarak betimlenen nüfusun, egemen toplum tarafından dışlanmasıyla oluşan mekânsal kümelenmeler olarak tekrar yorumlanmıştır (Marcuse, 2005). Kötü altyapı imkânları, yeterli olmayan sosyal imkânlar ve ekonomik olarak düşük gelirli kimselerin yaşadığı bölgeler olarak da ifade edilen gettolar, genellikle yoksul kesimlerin, işsiz kimselerin ve tehlikeli bireylerin yaşadığı bölgelerin iç kısımları olarak ele alınmıştır (Wilson, 1997). Özetle, getto, genellikle yoksul kesimlerin, işsiz kimselerin ve tehlikeli bireylerin yaşadığı bölgeler olarak yeniden yorumlanmaya başlanmış, “yoksulluk” sınıfsal ayrışmanın önemli bir tanımlayıcısı olmuştur. Ancak, 1980'li yıllar ile tekrar yorumlanan getto kavramı yoksulluk ile ilişkilendirilmesine rağmen yoksulluk getto kavramının temel özelliklerinden biri olarak kabul edilmemiştir.

Getto/gettolaşma kavramının tarihsel sürecine bakıldığında, kavramın ilk başta yalnızca Yahudilere getirilen kısıtlamalardan meydana gelen yaşam bölgelerinden doğduğu görülmektedir. 1940 yılında Lods'da ilk büyük 'Yahudi Gettosu' kurulmuş olup daha sonra Varşova'da aynı durum yaşanmıştır (Getto, 2016). Gettolaşma, zaman içerisinde dünyada birçok farklı bölgede ve ülkede görülmüştür. Dünya'daki en büyük örneklerden birisi Amerika'daki gettolardır. Söz konusu gettolar, çoğunlukla Afro-Amerikanların beyaz insanların terk ettikleri alanlara yerleşmesi ile oluşmuştur. Kavram; Chicago, Los Angeles, Detroit, Philadelphia, Washington, Boston ve New York, Harlem gibi Afro-Amerikanların yaşadıkları büyük bölgeler

için kullanılmaktadır. Günümüzde, Amerika'daki nüfusun yaklaşık yüzde on dördüne karşılık gelen Afro-Amerikanların dışlanmaları ve kabul edilmemeleri neticesi ile oluşmuş olan gettolar topluma karşı bir başkaldırıya dönüşmüştür (Census Black Population Estimates, 2016). Afro-Amerikanların ve Yahudilerin yanı sıra Çek Cumhuriyeti'nde de Roman göçmenlerin meydana getirdiği yerleşimler ile Türk göçmenleri tarafından Almanya'da oluşan Türk mahalleleri getto/gettolaşmanın diğer örnekleri arasında gösterilmektedir.

1980'li yıllar ile değişime uğrayarak yoksulluk ile örtüştürülen getto kavramına örnek olarak Stockholm'de Türklerin ikamet ettikleri 'Rinkeby' gettoları verilebilir. 'Rinkeby' gettoları bölgenin yoksul ve aşağı konutlardan oluşmamaktadır (Erder, 2006 ; Duman ve Alacahan, 2012). Gettonun yoksulluk ile ilişkilendirilmesi görüşünü aksine, birçok bölgede gettolar kentlerin gelir ve refah seviyelerinin yüksek yani zengin olan yerleri olarak karşımıza çıkmaktadır . Şikago'daki Afro-Amerikalıların ikamet ettikleri 'Bronzeville' gettoları şehrin sosyo-ekonomik anlamda zengin ve refah seviyesi yüksek bireylerin yerleştikleri alanlardır (Erder, 2006).

Şekil 3. 1. Şikago'daki Bronzeville ve İsveç'teki Rinkeby Gettoları



Kaynak: Şikago'daki Bronzeville ve İsveç'teki Rinkeby Gettoları (Wolf, J. (2017), <http://newsroom.ucla.edu> / Pitts J. (2013). www.afropean.com)

1990'lı yıllarda makineleşmenin artması ile kalifiye iş gücü talebi artmış ve iş imkânları doğrultusunda yaşam bölgeleri şehirlerin dışına taşınmıştır. Söz konusu durum, gettoların kullanım alanının yeni baştan yorumlanmasına yol açmıştır. Şehirlerin iç bölgelerinde işsizlerin, yoksulların ve tehlike arz edenlerin yaşaması nedeniyle, gettolar şehirlerin tehlikeli iç bölgeleri olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Wilson, 1997: 28-35).

Aynı dönemde (1990'lı yıllarda) getto kavramı, “gecekondu mahallesi”, “gecekondulaşma⁵” terimlerini de içermiştir. Göç ile gelen nüfusun barınma ihtiyaçları meşru bir şekilde karşılanamayınca “gecekondulaşma” kentsel alanlarda ortaya çıkmakta ve “gecekondu mahalleleri” meydana gelmektedir (Keleş, 2014; Yavuz, 2003; Çakır, 2011).

2000'li yılların başlarında getto terimi oluşan “yeni orta sınıftan” yaşama alışkanlıklarını göstermek adına tekrar yorumlanmıştır. Şehirlerin içindeki alt tabakalar ile birlikte yaşamayı tehdit unsuru şeklinde yorumlayan yeni orta sınıflar; güvensizlik, kalabalık, kirlilik vb. sebeplerin nedeni olarak benimsedikleri yoksullardan uzaklaşmak gayesi ile benzer gelir seviyesine sahip bireyler ile birlikte yeni yaşam alanlarını oluşturmuşlardır. Meydana getirilen yeni yerleşim yerleri; özel güvenli, yüksek duvarlar ile sınırları çizilmiş, içinde eğlence, spor, alışveriş vb. gibi sosyal alanlara sahip “kapalı lüks yaşam yerleri” olarak örgütlenmişlerdir (Marmasan, 2014). Bu alanlar getto olarak kabul edilmiştir ancak genel anlamı ile kabul edilen gettolardan ayrılan başlıca özgesi, tüketim alışkanlıkları ile oluşan kültürün mekânsal alana yansımalarıdır (Alver, 2007).

⁵ Gecekondu terimi hemen hemen gelişmekte olan bütün ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. Brezilya'da “favela”, Panama'da “rancho”, Meksika'da “jakale”, Cezayir'de “casbah”, Arjantin'de “macambo”, Fas'ta “bidonville”, Tunus'ta “gourbeville” ve Hindistan'da “bustee” gibi çok yönlü isimlerle anılmaktadır (Keleş, 2014).

3.1.b. 'Getto' Kavramının Temel Özellikleri ve Ayrıştırıcı Parametreleri

Bir önceki bölümde görüldüğü üzere, literatürde getto/gettolaşma kavramı pek çok farklı manada kullanılmıştır. Yazında, getto kavramının diğer yaşam bölgelerinden ayrıştırılması için Chicago Okulu temsilcilerinden önde gelen sosyologlar olan Wirth (1927), Park ve Burgess (1915) tarafından objektif parametreler (anahtar kelimeler, kavramlar) geliştirilmiştir. Bahsi geçen parametreler nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler, sosyal dışlanmışlık ve yalıtılmış alan olarak sıralanabilir. Her bir parametre (kavram) tek başına gettoyu tanımlamaya yeterli olsa da kriterlerin birlikte değerlendirilmesi getto tanımına daha net bir ışık tutacaktır. Bu nedenle, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde beş temel ayrıştırıcı parametrenin en az üçünün gerçekleşmesi durumunda alanların getto özelliği taşıdığı varsayımı yapılmıştır.

Şekil 3. 2. 'Getto' Kavramının Temel Özellikleri ve Ayrıştırıcı Değişkenleri



Kaynak: Kavas vd., 2019

Nüfus yoğunluğu; kavramı demografi ile de ilişkilendirilmektedir (Vaughan, 1997; Marcuse, 2005; Massey ve Denton, 1993, Wilson, 1997). Nüfus yoğunluğu kriterine göre kentsel yapı ve mekanların getto olarak tabir edilebilmesi için ırksal, dini, etnik ve mezhepsel olarak gruplanmaların ve kümelenmelerin salt çoğunluğunun o alanda ve/veya bölgede yaşaması gerekmektedir (Vaughan, 1997). Bu kritere göre bir bölgenin getto olarak tanımlanabilmesi için nüfus yoğunluğunun **yüzde kırk ve üzerinde** olması gerekmektedir (Wilson, 1997). Gettonun, nüfus yoğunluğu ile ilişkilendirilmesi noktasında “oransal büyüklükteki bir grup tarafından yaşanılan mahalleler kümesi” olarak da değerlendirme yer almaktadır (Massey ve Denton, 1993).

Mekânsal ayrışma; gettoları diğer yerleşim alanlarından ayıran ve sosyo-kültürel olarak dinsel, mezhepsel, ırki, kültürel veya etnik kökene sahip bireylerin bir arada yaşamlarını sürdürdükleri kentsel alanlar için kullanılan bir değişkendir (Karimi, 2011 ; Kawachi ve Berkman, 2003). Mekânsal ayrışma kriterine göre bir bölgenin getto sayılabilmesi için bölge sakinlerinin etnik, dinsel, mezhepsel olarak bir arada yaşamaları ve kültürlerini bir arada yaşatmaları gerekmektedir.

Homojen ilişkiler; sosyal yaşamın niteliği ile ilgili değerleri içermekte ve getto içinde yaşayan bireylerin birbirleri ile ilişkilerinin boyutunu oluşturmaktadır. Homojen ilişkiler kriterine göre, yerel halk ile getto sakinleri arasındaki ilişkilerin eksik olması, getto sakinlerinin yalnızca birbirleri ile yakın ilişki kurmaları o bölgenin getto olduğunu göstermektedir. Homojen ilişkiler, bölgede yaşamlarını sürdüren sakinler arasındaki ilişki ve bağı güçlendirmekte, toplumun diğer kısımları ile olan ayrışmayı artırmaktadır (Gans, 2007). Güçlenmiş olan bağ ve ilişkiler; örf, adet, gelenek ve görenek gibi kültürel öğelerin kısaca sosyo-kültürel değerlerden oluşarak homojen toplumu doğurmaktadır (Bauman, 2003).

Sosyal dışlanmışlık; toplumsal bağ ve ilişkilerin önemli olduğu, temel ihtiyaçlara yönelik yoksunluk için kullanılmaktadır (Silver, 1994). Literatürde kavram sosyal hizmetlere erişimde zorlanma, ekonomik olarak yetersizlik, temel hizmetlere ulaşamama, sosyal güvenlik ve korunmadan yoksun kalma ve dışlanma vb. şeklinde geçmektedir (Tartanoğlu, 2010). Sosyal dışlanma kriterine göre bir bölgenin getto sayılabilmesi için, getto bölgelerinde yaşayan kişilerin mevcut hak, imkan ve kaynaklara kısıtlı erişiminin olması, belediye hizmetlerinden yoksun kalmaları, diğer toplum bireyleri ile sosyal ilişkilerde eksiklik hissetmeleri ve/veya gettoda yaşayan diğer toplum bireyleri tarafından dışlanmaları gerekmektedir. Sosyal dışlanmışlıklardan kaynaklı gettolarda yaşayan sakinler; şiddet, okulu terk etme, suç, boşanmalar, cinsellik vb. “sınıf altı” davranışlara mensup kişiler olarak damgalanmaktadır (Wacquant, 1997; Duman ve Alacahan, 2012).

Yalıtılmış alan; bir alanın fiziksel olarak çevresinden ayrıştırılması, diğer kısımlar ile minimum temas kurulması ve fiziki araçlar ile sınırlarının belirlenmesidir (Park, 1915). Yalıtılmış alan kriterine göre bir bölgenin getto sayılabilmesi için getto olarak tanımlanacak bölgenin yalıtılmış bir alanda yer alması gerekmektedir. Yalıtılmış alanlar, o bölge içerisinde ikamet eden bireylerin sosyo-kültürel⁶ birikimlerinin birbirileri ile paylaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Getto sakinleri bu sayede kendilerini dış etmenlere karşı güvende hissetmektedir (Roth ve Petropoulos, 2005).

3.1.c. Türkiye’deki Getto Örnekleri

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye özelinde gettolaşma kavramı örnekleriyle birlikte ele alınmaktadır. Bu amaca hizmeten etnik, dinsel, mezhepsel, kültürel ve sosyal açıdan farklı olmaları ve Türkiye’nin tarihsel gelişimindeki en bilinen getto

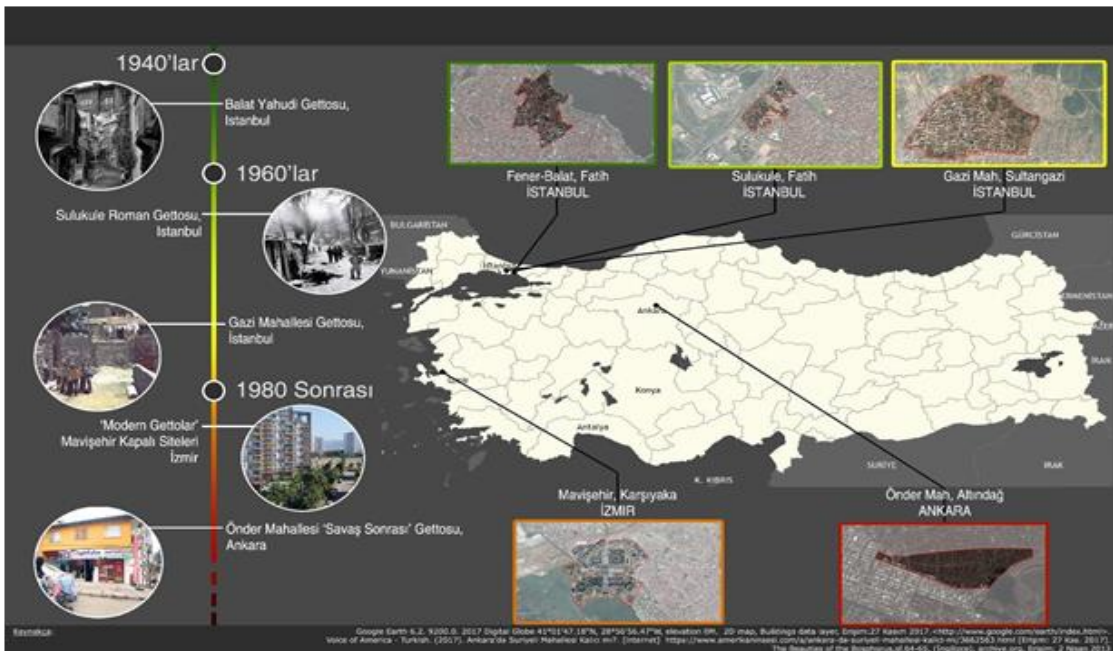
⁶ Getto kavramında başvurulan sosyo-kültürel ayırım; etnik, dinsel, mezhepsel vb. kriterlere dayanan sınıflandırma ve ayırım için kullanılmaktadır (Wirth, 1927).

örnekleri olmaları sebebiyle aşağıdaki dört getto örneği yorumlanmak üzere seçilmiştir:

- Yahudilerin ikamet ettiği Balat (1940-1960),
- Romanların ikamet ettiği İstanbul -Sulukule (1960-1980),
- Alevi nüfusunun yoğunluklu olarak ikamet ettiği Gazi Mahallesi (1960-1980),
- Suriyelilerin Ankara İli Altındağ ilçesinde oluşturdukları yaşam alanları ile ‘Önder Mahallesi’.

İlgili getto örnekleri, getto ve/veya gettolaşmanın tarafsız olarak yorumlanması adına beş parametre (nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, yalıtılmış alan, homojen ilişki, sosyal dışlanma) üzerinden değerlendirilerek örneklerin getto özelliğine sahip olup olmadıkları incelenmiştir. Bölgenin getto özelliğine sahip olabilmesi için Chicago okulunca belirlenen beş parametreden en az üçünün sağlanması gerektiği varsayımı yapılmıştır.

Şekil 3. 3. Türkiye’de Gettolaşma Sürecinin Örnek Olaylar Üzerinden Yorumlanması



Kaynak: Kavas vd., 2019

3.1.c.i. İstanbul - Balat Yahudi Gettosu

Osmanlı Devleti'nde gettolaşma; dil, etnik köken ve dine göre ayrılmış mahallerin yapılanmalarında gözlemlenmektedir. 2000 yıllık bir tarihe sahip, 'UNESCO Dünya Mirası Listesi'nde yer alma gururuna sahip Balat semti bu durumun en tipik örnekleri arasındadır (UNESCO, 2008). Tarihi bir semt olarak literatüre geçen Balat, Bizans döneminden itibaren Yahudilerin yoğunluklu olarak yaşadıkları semt olarak da bilinmektedir. Bu noktada, öncelikle semtin tarihi incelemesi yapılacaktır.

Geçmişleri; Portekiz, Bulgaristan, İspanya, İtalya ve Makedonya'ya dayanan ve bu bölgelerden 16. yüzyılda göç etmeye başlayan Yahudiler yerleşim yeri olarak Balat'ı tercih etmişlerdir. Yahudiler, Balat'ta ayakkabıcılık, haham gibi meslek alanlarından, yöresel mimari yapılarına, gelenek ve göreneklerine, başka etnik gruplar ile kurdukları ilişkilerine dair kendi kültürlerine has yerleşim alanları oluşturmuşlardır (Aytar, 2015). Özellikle 16. ve 17. yüzyıllarda Balat semtinde artış gösteren Yahudiler, 16. yüzyılda İstanbul'da yer alan Yahudi cemaatinin yüzde yirmisini oluştururken, 17. yüzyılda Balat semtinin tamamına yakınına oluşturmaktadır (Kaya, 2016). Semt, 1800'lerde Haliç kıyılarında gerçekleştirilen ticaretin etkisiyle biçimlenen sosyo-ekonomik değişimler yaşamıştır. Değişime kadar Balat, "‘getto', 'sur içerisinde yer alan kenar mahalle', 'İstanbul'da kendine has azınlık mahallesi', 'şenlikli semt', 'benzer yaşamları olan esnaf, memur, küçük tüccar ve zanaatkârların yaşadığı gösterişsiz yerleşim bölgesi' şeklinde anılmaktadır" (Aytar, 2015). İstanbul'da 1894 yılında yaşanan büyük deprem ile semtte birçok yapı zarar görmüştür. Depremle birlikte semtte, fiziksel değişimlerin yanı sıra sosyo-ekonomik değişimler yaşanmıştır.(Akyalçın, 2003). Deprem ve deprem sonrası yangınlardan dolayı birçoğu zengin Yahudi, İstanbul'un diğer bölgelerine yerleşmiş

kalan kesim ise harabeye dönmüş yerleri yeniden restore edememiştir (Gritsiuk, 2015). Balat, Bizans döneminden 1940'lı yıllara kadar İstanbul'da yaşayan Yahudiler tarafından tercih edilen bir semttir.

İsrail Devleti'nin 1948 yılında kurulması ile Yahudilerin sayıca büyük bir kısmı yeni ülkelere göç etmişlerdir (Toktaş, 2006). 1930'lu yıllarda yüzde 95 oranında Yahudilerin yaşadığı Balat'ın o dönemlerde yaklaşık 10.000 kişiye ev sahipliği yaptığı tahmin edilmekte iken semtin büyük yangın sonucu ticari önemini yitirmesi ile 1950'li yıllardan sonra semtte hiçbir Yahudi'nin yaşamadığı kaydedilmiştir (Kaya, 2016).

Semtin tarihi incelemesinin ardından, getto kavramının ana özellikleri ve ayrıştırıcı değişkenleri temel alınarak Balat'ın getto olup olmadığı/gettolaşma olgusuna sahip olup olmadığı Yahudilerin 16. yüzyılda yerleşmeye başladıkları dönem (1950 ve öncesi) ile günümüz 21. yüzyıl olmak üzere iki zaman diliminde incelenmiştir (bknz. Tablo 3.1). Gettolaşmanın beş temel kriterinden biri olan 'nüfus yoğunluğu' incelendiğinde; 16. yüzyıldan 1950'lere kadar Balat'taki nüfusun yüzde doksan beş oranında Yahudilerden oluştuğu dikkati çekmektedir. Günümüzde (21. yüzyıl) ise Yahudi azınlığının semtte bulunmaması, bölgenin gettolaşma olgusunu kaybettiğine işaret etmektedir. Bir diğer parametre olan 'mekansal ayrışma'ya göre; Balat, 1950'li yıllara kadar Yahudilerin yoğun yaşadığı bir bölge olmasından dolayı getto olarak nitelendirilebilir. Semtin, fiziksel ayrışma bağlamında doğal surların içerisinde yer alması Balat'ın bir 'yalıtılmış alan' olduğunu göstermektedir. 1950'li yıllara kadar, geleneksel mimariden, özel meslek alanlarına, sosyal faaliyetlerden, geleneklerine kadar kuvvetli Yahudi değerlerine sahip olması 'homojen ilişkiler' kurulduğunu göstermektedir. Son parametre olan 'sosyal dışlanmışlık', Balat semtinde 16. Yüzyıl Yahudileri için geçerli olmaktadır. Müslümanlar ile sınırlı

ilişkilerin olması bu durumu desteklemektedir. Özetle, değişkenler ve temel özellikler baz alındığında Tablo 3.1'e göre Yahudi toplumunun 16. Yüzyıllarda yoğun bir şekilde bölgesel ve geleneksel olarak ikamet ettikleri 'din temelli getto' da önemli bir yere sahip Balat'ın, 1950'den sonra getto özelliğini kaybettiği gözlemlenmiştir.

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Balat (1950'li Yıllara Kadar)	Açıklama (1950'li Yıllara Kadar)	Günümüzde Balat	Açıklama
Nüfus yoğunluğu	√	Yahudi nüfusu, 20. yüzyılın ortalarına kadar, nüfus yoğunluğunun temelini oluşturmuş, nüfusun %95'i Yahudilerden meydana gelmektedir.	X	Günümüzde 13 bin olan Balat semti nüfusunda Yahudi azınlığı bulunmamaktadır.
Mekânsal Ayrışma	√	Yahudi nüfusunun yoğun olarak yaşadığı bölgedir.	X	Balat semtinde bugün hiç Yahudi nüfusu bulunmamaktadır.
Yalıtılmış Alan	√	Fiziksel izolasyon bağlamında bölge doğal surların içinde yer almaktadır.	√	Fiziksel izolasyon bağlamında bölge hala doğal surların içinde yer almaktadır.
Homojen İlişki	√	Geleneksel mimari dokusundan, haham, ayakkabıcılık gibi özel meslek alanlarına, sosyal faaliyetlerinden, örf ve adetlerine, uygun dini bayramları homojen ilişkilerinin kuvvetli olduğunu göstermektedir.	X	Günümüzde semt sakinleri arasında homojen ilişki hakkında Yahudilerin olmamasından dolayı bir gözlem bulunmamaktadır.
Sosyal Dışlanma	√	Dönemde Balat semtinde yaşayanlar için sosyal dışlama vardır. Yahudi ve müslüman nüfus arasında bir sınır vardır.	X	Bugünün Balat semtinde yaşayanlar için sosyal dışlama konu dışıdır.

Tablo 3. 1. Balat Sementinin Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu

3.1.c.ii.İstanbul - Sulukule Roman Gettosu

İstanbul için kültürel ve tarihsel olarak büyük bir öneme sahip yaşam alanlarından biri olan Sulukule, Edirnekapı ve Topkapı arasında bulunan surların içerisinde yer almaktadır. Bu mahalle, beş yüzyıldır Hint coğrafyasından çıktığı kabul edilen nadir bir grup olan Romanların (çingenelerin) yaşadığı bir yerdir. Gerçekleştirilen çalışmalara göre Sulukule Mahallesi, Romanların esaslı olarak yaşamlarını sürdürdükleri en eskiye dayanan bölgedir (Göncüoğlu ve Yavuztürk, 2009). Bu noktada, öncelikle semtin tarihi incelemesi yapılacaktır.

Kaynaklara göre, Romanlar (Çingeneler), 1050'li yıllarda Kuzey Hindistan'dan göç etmişlerdir. İstanbul'un fethi (1453) ile birlikte İstanbul'a gelen Romanlar'ın büyük bir çoğunluğu Sulukule'ye yerleşmiştir. 2000'li yıllara kadar mimari dokuları, eğlenceyi temel alan yaşam stilleri ile Romanlar Sulukule nüfusunun büyük çoğunluğunu (yüzde doksan beş) oluşturmaktadır. Osmanlı döneminde, Sulukuleli Romanların oluşturdukları, dans ve müziğin yer aldığı 'Eğlence Evleri' en önemli eğlence alanlarından biri olmuştur. Eğlence evleri, Romanların en büyük istihdam alanı olmakla birlikte, Sulukule çingeneleri için bilhassa eğlence evlerinde çalışmak en güçlü geçim kaynağı olmuştur (Akçura, 2007). Cumhuriyet sonrası siyasal karışıklıkların artması ile Sulukule'ye karşı baskılar artmış olup baskılar ile birlikte 2006'lı yıllara kadar Çingene kültürünün en önemli değeri olan eğlence evlerinin neredeyse tamamı yok edilmiştir. Eğlence evlerinin yıkılması ve kapatılması ile birlikte Romanlar diğer alanlarda çalışmakta zorluklarla karşılaşmışlardır. Tüm bunlar ile birlikte Sulukule'de yaşayan kişiler arasında ekonomik ve sosyal problemler yaşanmaya başlanmış ve mahalle giderek yoksul bir bölgeye dönüşmüştür. Kentsel dönüşüm projeleri ile birlikte 2000'lerde Sulukule getto özelliğini kaybetmiştir. Yenileme alanı olarak ilan edilmiş, mahallede Çingene

nüfusu yüzde 80 oranında azalmış, gelenek ve kültürleri yok olan tarihi bölgede yaşamlarını sürdürmekte olan Roman nüfusu ise yüzde 17'lere kadar düşmüştür (Tuna, Şatıroğlu ve Çağlayandereli; 2005).

Sulukule'ye ilişkin tarihi incelemenin ardından, getto kavramının ana özellikleri ve ayrıştırıcı değişkenler temel alınarak Sulukule'nin getto olup olmadığı/gettolaşma olgusuna sahip olup olmadığı 1453-2000 yılları arası ile günümüz (21. yüzyıl olmak üzere) iki zaman diliminde incelenmiştir. (bknz. Tablo 3.2). 2000'li yıllara kadar Sulukule; yüzde doksan beş oranında Roman nüfusuna ev sahipliği yapmakta olup 'nüfus yoğunluğu'na ve 'mekansal ayrışma' parametrelerine göre getto olgusunun izlerini taşımaktadır. Semt aynı zamanda fiziksel ayrışma bağlamında doğal surların içerisinde yer almasından dolayı 'yalıtılmış alan' özelliği taşımaktadır. Yine 1453-2000 yılları arasındaki sanat kültürü (müzik, dans) ve geleneksel mimari 'homojen ilişkiler'in kurulmuş olduğuna işaret etmektedir. Eğlence evlerinin kapatılması ve kentsel dönüşümün yaşanması ise 'sosyal dışlanmışlık' parametresinin bir sonucudur. Bu bağlamda, Sulukule'de 2000'li yıllara kadar homojen ilişkiler olduğu ve bölgedeki bireylerin sosyal olarak dışlandığı bu nedenle ilçenin getto olduğu söylenebilmektedir. Değişkenler ve temel özellikler baz alındığında Tablo 3.2'ye göre 1000 yıllık önemli bir tarihi mirasa haiz olan Çingenelerin (Romanlar) bölgesel ve geleneksel olarak ikamet ettikleri 'ırk temelli getto' da önemli bir yere sahip Sulukule'nin 2000'den sonra mahalle sakinlerinin yaşadıkları alana yapılan müdahaleler ile birlikte getto özelliğini kaybettiği gözlemlenmiştir.

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Sulukule (2000'li Yıllara Kadar)	Açıklama (2000'li Yıllara Kadar)	Günümüzde Sulukule	Açıklama
Nüfus yoğunluğu:	√	2000 yılına kadar Roman nüfusu, nüfus yoğunluğunun temelini oluşturmuştur (yüzde 95)	X	Sulukule'deki yerleşimcilerin yaklaşık yüzde 17'si Romandır.
Mekânsal Ayrışma	√	Romanların yoğun olarak yaşadığı bir bir alandır.	X	Sulukule'de bugün sadece %17 oranında Roman nüfusu yaşamaktadır.
Yalıtılmış Alan:	√	Fiziksel izolasyon bağlamında bölge doğal surların içinde yer almaktadır.	√	Fiziksel izolasyon bağlamında bölge hala doğal surların içinde yer almaktadır.
Homojen İlişki:	√	Müzik, dans, alışveriş, meslekler, dini bayramlar, geleneksel mimari, homojen ilişkileri oluşturmaktadır.	X	Günümüzde semt sakinleri arasında homojen ilişki artık kalmamıştır (Kavas vd.,2019).
Sosyal Dışlanma:	√	Tüm eğlence evlerinin kapanması ve kentsel dönüşüm sosyal dışlanmanın bir sonucudur.	X	2010 yılı ile birlikte kentsel dönüşüm sonrası Sulukule'ye Suriyeliler taşınmış olup Romanların bölgeden gitmesi ile birlikte Suriyeli göçmenlere karşı bir miktar ayrımcılık söz konusudur.

Tablo 3. 2. Sulukule Semtinin Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu

3.1.c.iii.İstanbul - Gazi Mahallesi Mezhep Temelli Getto

1960'ların sonu 1970'lerin başında, Anadolu Alevilerinin büyükşehirliere göç etmesi ile Sultangazi ilçesi sınırları içerisinde yer alan Gazi Mahallesi'nin tarihi oluşmaya başlamıştır. Yüzde altmış oranında Alevi nüfusa ev sahipliği yapan Gazi Mahallesi içerisinde Aleviler ve Türkler arasında sosyal ve ekonomik bir bağ kurulmamıştır. Çoğunluk haline gelen Alevilerin, yerelde ticaret ve alışveriş yapmaya başlamaları ile kendi aralarında sosyal bir diyalogları oluşmuştur. Etnik, dinsel veya mezhepsel yani inanç temelli grupların bir bölgeye yerleşmeleri "insanların kendilerine özgü olan kimlik ve kültürlerini yeniden oluşturmaya imkan tanırken, toplumun diğer kesimi tarafından dışlanma ve damgalamalara sebebiyet

vermektedir” (Emhan, 2010). Gazi Mahallesi bu durumun en önemli örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gazi Mahallesi’ne ilişkin tarihi incelemenin ardından, getto kavramının ana özellikleri ve ayrıştırıcı değişkenleri temel alınarak Gazi Mahallesi’nin günümüz koşullarında (21. yüzyıl) getto olup olmadığı/gettolaşma olgusuna sahip olup olmadığı incelenmiştir. (bknz. Tablo 3.3). Gazi Mahallesi, yüzde altmış oranında alevi nüfusuna ev sahipliği yapmakta olup ‘nüfus yoğunluğu ve ‘mekansal ayrışma’ kriterlerine göre getto olgusunun izlerini taşımaktadır. Semtin bulunduğu ilçedeki diğer mahallelerden fiziksel olarak görünen duvar, bariyer gibi izole alanlarının olmaması ‘yalıtılmış alan’ın oluşmadığını göstermektedir. Mahalle içerisindeki Alevilerin birbirleri ile etkileşimleri, iletişimleri ve alışverişleri ‘homojen ilişkiler’ değişkeni ile örtüşmekte; Alevilere karşı farklı politik yaklaşımların olması sebebi ile ulusal ve mahalle ölçeğinde toplumdaki dışlanmaları ise ‘sosyal dışlanma’ olgusunun yaşandığını göstermektedir. Bu noktada; değişkenler ve temel özellikler baz alındığında Tablo 3.3’e göre 60 yıllık önemli bir tarihi mirasa haiz olan Alevilerin yoğun olarak ikamet ettikleri ‘mezhep temelli getto’ olgusunda azınlığı yansıtan Gazi Mahallesi halen getto özelliğini taşımaktadır.

‘Getto’ açısından anahtar kelimeler	Gazi Mahallesi	Açıklama
Nüfus yoğunluğu:	√	Gazi Mahallesi’ndeki sakinlerin yaklaşık olarak yüzde 60’ı Alevi nüfusundan meydana gelmektedir.
Mekânsal Ayrışma	√	Alevilerin yoğunluklu olarak yaşadığı bir mahalledir.
Yalıtılmış Alan:	X	Mahalle, bölgede ki diğer mahallelerden farklı olarak fiziksel olarak izole olmuş durumda değildir.
Homojen İlişki:	√	Gazi Mahallesi’ndeki Aleviler arasında ekonomik ve sosyal ilişkiler vardır (Kavas vd., 2019).
Sosyal Dışlanma:	√	Alevilere karşı farklı politik yaklaşımlar nedeniyle ulusal ölçekte ve mahalle ölçeğinde bir toplumdaki dışlanma gözlemlenmiştir (Kavas vd., 2019).

Tablo 3. 3. Gazi Mahallesi Getto Karakteristiği Taşıma ve Taşıyama Durumu

3.1.c.iv. Ankara - Önder Mahallesi Savaş Sonrası Getto

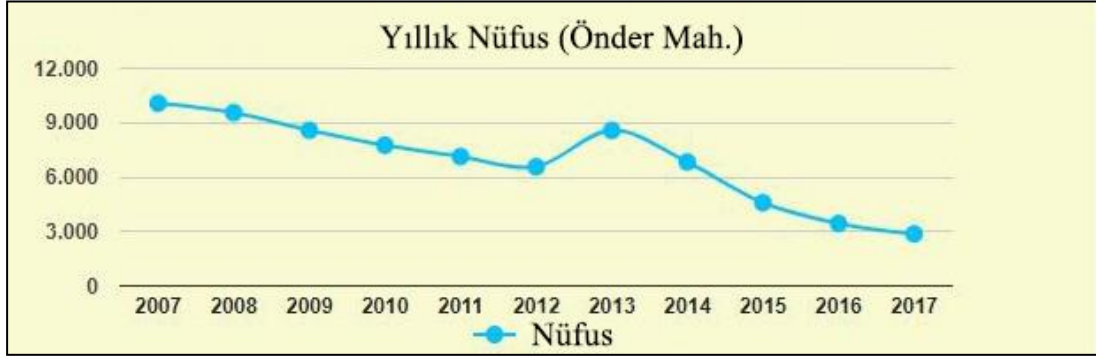
Türkiye’de bugün 3,6 milyon Suriyeli yaşamaktadır (UNHCR, 2018). Türkiye’nin başkenti Ankara’da 97.719 Suriyeli yaşamakta ve Altındağ ilçesi Önder Mahallesi’nde ise büyük sayıda Suriyeli nüfus ikamet etmektedir. Kırk üç hektar büyüklüğe sahip Önder Mahallesi’nin yerleşik nüfusa oranlandığında yüzde doksanının Suriyelilerden oluştuğu görülmektedir. 2013 yılı ile birlikte Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından kentsel dönüşüm alanı ilan edilen mahallede ilan ile birlikte Türk yerel nüfusta düşüş gözlemlenmiştir. Kentsel dönüşüm ile birlikte Altındağ İlçe Belediyesince mahalle içerisinde yer alan 2.150 konut yıkılarak birçok yeni yapının temelleri atılmıştır. Karar ile birlikte 2013 ve 2017 yıllarını kapsayan zaman diliminde yaklaşık 9.000 olan mahalle nüfusunun yaklaşık yüzde 67’si diğer bölgelere taşınmıştır. 2012 yılı ile birlikte mahalleye göç eden Suriyeliler özellikle mahallenin kentsel dönüşüme girmesi ile alanda yoğunluk göstermişlerdir.

Şekil 3. 4. Önder Mahallesi’nin Haritadaki Yeri



Kaynak: Google Earth PRO, 2018

Şekil 3. 5. Önder Mahallesi'nin Nüfusu



Kaynak: www.yerelnet.org.tr

Şekil 3. 6. Kentsel Dönüşüm ve Gelişim Proje Alanından Önce ve Sonra Önder Mahallesi

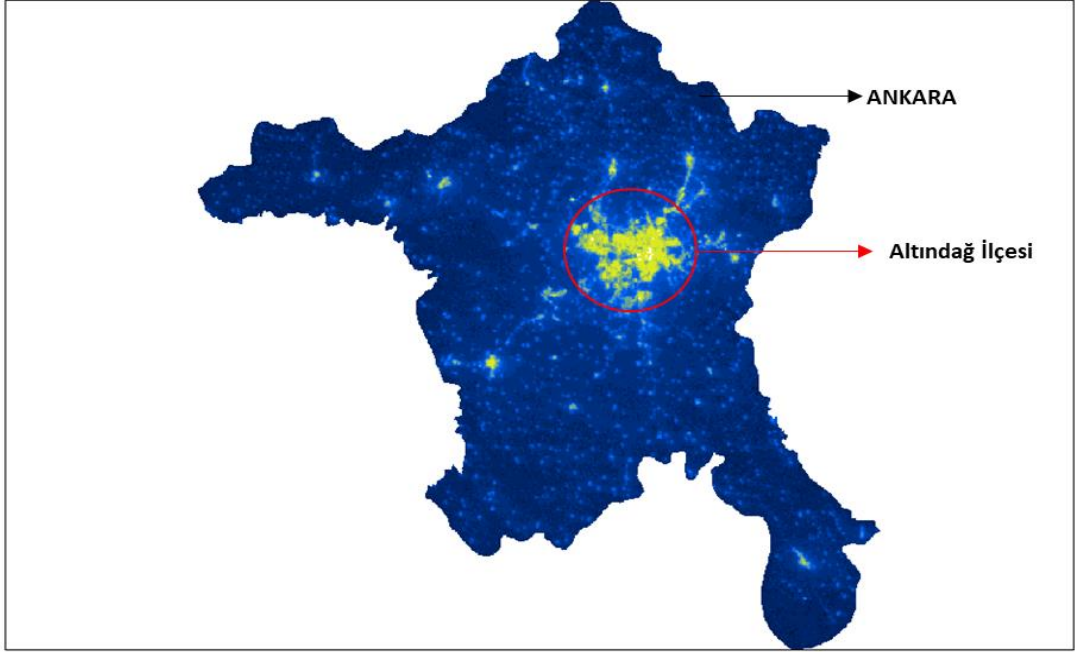


Kaynak: Google Earth PRO, 2018

Geceleri yaydığı ışık yoğunluklarının sayısallaştırılmasıyla hesaplanan gece ışıkları analizi, Önder Mahallesi'nde ekonomik aktivite düzeyinin Ankara ilinden daha fazla olduğunu göstermektedir. (Kavas vd., 2019)⁷. Ekonomik aktivite seviyesinin bu bölgede fazla olması ve kentsel dönüşüm ile birlikte Türk nüfusunun azalması, Suriyelilerin bu bölgeyi özellikle seçmesi için önemli bir etken oluşturmaktadır.

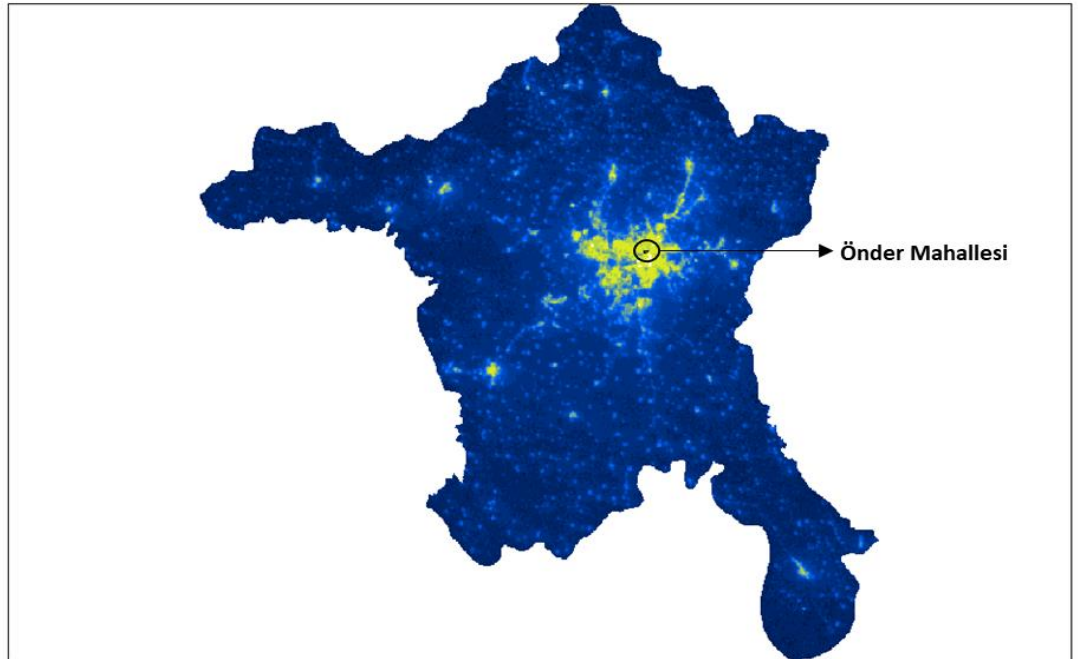
⁷ Gece ışıkları yöntemi ile Önder Mahallesi'ne ait gece ışıklarının analizi yapıldığında, Ankara ili geneline yayılan ışıkların yoğunluğu 2.4 birim olarak ölçülmüştür. Aynı sayı Altındağ ilçesi için 21.7 birime muadildir. Gerçekleştirilen analizler Önder Mahallesi için 70,2 birim ortalama ışık yoğunluğunun bulunduğunu göstermektedir (Kavas vd., 2019).

Şekil 3. 7. Gece Işıklarının Yoğunluğu Mart-Haziran, 2018 Altındağ İlçesi



Kaynak: TEPAV Hesaplamaları, Düşündere 2019, Kavas vd., 2019.

Şekil 3. 8. Gece Işıklarının Yoğunluğu Mart-Haziran, 2018 Önder Mahallesi



Kaynak: TEPAV Hesaplamaları, Düşündere 2019, Kavas vd., 2019.

Önder Mahallesi'ne ilişkin incelemenin ardından, getto kavramının ana özellikleri ve ayrıştırıcı değişkenleri temel alınarak günümüz koşullarında semtin getto/gettolaşma olgusuna sahip olup olmadığı sorusunun yanıtı aşağıda yer

almaktadır (bknz. Tablo 3.4). Önder Mahallesi, yüzde doksan oranında Suriyelileri barındırmakta olup nüfus yoğunluğu' kriterine göre getto niteliği taşımaktadır.. Suriye Savaşı ile birlikte Önder Mahallesi'ne göç eden Suriyeliler özellikle mahallenin kentsel dönüşüme girmesi ile alanda yoğunluk göstermişlerdir. Bu nedenle, 'mekansal ayrışma'dan bahsetmek mümkündür. Önder Mahallesi'ni sınırlandıran duvar, bariyer gibi fiziksel sınırlandırmaların olmaması ile 'yalıtılmış alan' parametresini karşılamamaktadır. Önder Mahallesi sınırları içerisinde yaşayan Suriyelilerin homojen ilişkilerinin çok güçlü olduğu gözlemlenmiş olup, Suriyelilerin sosyal alışkanlıklarını yaşadıkları mahallede oluşturdukları görülmüştür (Kavas vd., 2019). Önder Mahallesi, yoğun Suriyeli barındırması, Türkçe dilini anlamalarına rağmen konuşmayı tercih etmeyerek yalnızca Arapça konuşmaları ve yalnızca Suriyeli esnaflardan alışveriş yapmaları, Suriyelilerin işlettikleri işyerlerinde Arapça tabelaların kullanılması neticesinde "Küçük Halep" olarak da adlandırılmaktadır. Önder Mahallesi sınırlarında ikamet eden Suriyeli sakinlerin içe kapalı bir yaşam biçimine bağlı oldukları gözlemlenmiştir (Kavas vd., 2019). Gerekli yasal prosedürler/işlemler ve/veya işler haricinde mahalle sınırlarından dışarıya çıkmaktan imtina eden Suriyeliler, genellikle mahalle içerisinde ki Suriyeli komşularıyla iletişim kurmakta ve zaman geçirmektedirler. Suriyeli kadınlar ise Altındağ İlçe Belediyesi Eğitim ve Kültür Evi ile her salı günü kurulmakta olan 'Halep Pazarı'na gitmektedir (Kavas vd., 2019). Önder Mahallesi'nde, Türkler ile Suriyeliler arasında yaşanan tartışma ve kavgalar neticesinde diğer bir parametre olan 'sosyal dışlanma'nın yaşandığı gözlemlenmiştir (Kavas vd., 2019).

Değişkenler ve temel özellikler baz alındığında Tablo 3.4'e göre Suriyelilerin yoğun olarak ikamet ettikleri ve kültürlerini buldukları alana yansıttıkları Önder Mahallesi 'savaş sonrası getto' olgusunda getto izlerini taşımaktadır.

Şekil 3. 9. Önder Mahallesi'nde Suriyelilerin İşlettiği Esnaf İşletmeleri



Kaynak: Kavas vd., 2019

Şekil 3. 10. Önder Mahallesi'nde Her Salı Günü Kurulan Halep Pazarı



Kaynak: Önder Mahallesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraf, Kavas vd., 2019

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Önder Mahallesi	Açıklama
Nüfus yoğunluğu	√	Nüfusun yüzde 90'ını Suriyeliler oluşturuyor.
Mekânsal Ayrışma	√	2010'daki Suriye Savaşı'ndan sonra Suriyeliler alana yerleşmeye başladılar.
Yalıtılmış Alan	X	Mahalle herhangi bir strüktür tarafından yalıtılmış değil. Ancak mahalle kendi içerisinde görülmeyen bir izole alan yaratmıştır.
Homojen İlişki	√	Suriyelilerin kendi aralarında ekonomik anlaşmaları var ve tabelalarda sıklıkla Arap alfabesi kullanılıyor.
Sosyal Dışlanma	√	Türklerle Suriyeliler arasında yaşanan kavga ve tartışmalar

Tablo 3. 4. Ankara Önder Mahallesi Getto Karakteristiğini Taşıma ve Taşımama Durumu



BÖLÜM IV

İSTANBUL SURIYE GETTOLARI'NDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'ye gelen Suriyelilerin gettolaşma sürecinde oluşturdukları örgütlerin kültürünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Öncelikle, Türkiye'deki Suriyelilerin mevcut durumu incelenecektir. Ardından İstanbul'daki Suriyeli gettoların yazında belirlenen kriterlere (Wirth 1927, Park ve Burgess 1915, Kavas vd., 2019) göre getto oluşturup oluşturmadığı ve örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığı analiz edilecektir. İlgili analiz, Henrich Böll Stiftung'un katkılarıyla, 2019 yılında TEPAV tarafından yürütülmüş olan "İstanbul'da Suriyeliler ve Savaş Sonrası Suriye Gettoları" başlıklı (bu tezin yazarının da yer aldığı) proje çerçevesinde toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgulardan oluşmaktadır (Kavas vd., 2019). Mevcut tez çalışmasıyla eşanlı olarak ve aynı veriler kullanılarak yürütülen söz konusu projede elde edilen bulgular, tezin bu bölümünde tekrar yorumlanmıştır. Son olarak örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli (1937), Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre Suriyeli gettolar değerlendirilecektir. Böylelikle, Suriyeli gettolardaki örgüt kültürünün işleyiş biçimi ve faaliyetleri belirlenecek, örgüt üyelerinin toplumsal durumları ortaya konulacak, toplumsal, sosyo-kültürel ve mekânsal ayrışmalar sonucunda saha çalışmasının gerçekleştirildiği üç ilçe özelinde ilçelerin ortaklaşan ve farklılaşan bulguları tespit edilecektir.

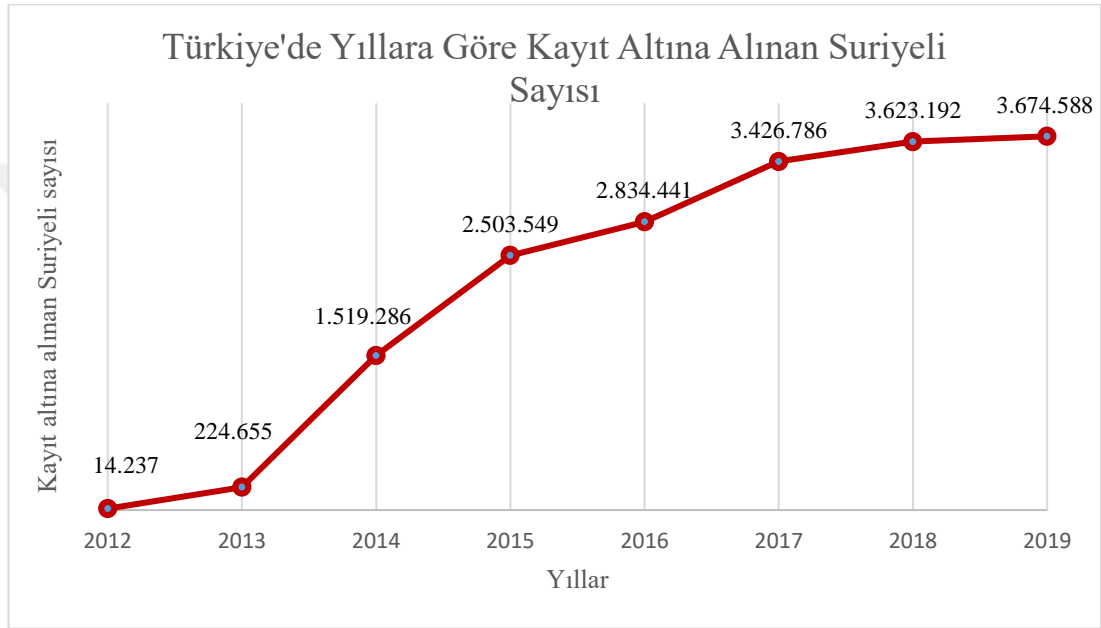
4.1. Türkiye’de Suriyeliler

Arap Baharı ile birlikte başlangıcı 2011 senesine dayanan Suriye’deki siyasi karışıklığın kısa zaman içerisinde iç savaşa dönüşmesi ile birlikte, 2011 yılı Nisan ayından itibaren tarihteki en büyük ve önemli insani krizlerden birisi de yaşanmaya başlanmıştır. Bu kriz ile birlikte nüfusu 22 milyon olan Suriye halkının yaklaşık 6 milyonu ülkesini, yaşam yerlerini, evlerini terk etmek zorunda kalmıştır. 2011 senesine dayanan Suriye İç Savaşı sadece Suriye topraklarında yaşayan halkları etkilemekle kalmamış, savaşın getirdiği yıkım aynı zamanda başta Türkiye olmak üzere komşu ülkelere ve kıtaların ötesine yayılmış ve bu ülkelerde derin bir mülteci sorununu gündeme getirmiştir. Suriye’de ki iç savaşın ne zaman biteceği, ülkeye barış ve huzurun ne zaman geleceğini tahmin etmek oldukça güç olsa da ülkesini terk eden, Türkiye ve komşu ülkelerde yaşamlarını devam ettirmeye çalışan Suriyelilerin varlığı, yadsınmaması gereken ve göz ardı edilemeyecek bir gerçek olarak yer almaktadır (Erdoğan, 2018).

Türkiye’de veri sistemi ile kayıt altına alınan Suriyelilerin sayısı, 3 milyon 674 bin 588 kişi ile Türk nüfusunun yüzde 4,5’ini oluşturmaktadır (İçişleri Bakanlığı, İl Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Ekim 2019). Geçici barınma merkezlerinde yaşayan Suriyelilerin sayısı 2019 yılı itibariyle 63 bin 148 olarak açıklanmıştır (İçişleri Bakanlığı, İl Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Ekim 2019). Türkiye’de yıllara göre kayıt altına alınan Geçici Koruma kapsamındaki Suriyeli sayısı incelendiğinde 2012-2019 yılları arasında yüzde 255 oranında artış yaşandığı görülmektedir (bknz. Şekil 4.1). Geçici koruma 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 91. maddesine istinaden 22 Ekim 2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Geçici Koruma Yönetmeliği ile tesis edilen koruma rejimine verilen isimdir. Geçici koruma, kitlesel akın olaylarında acil çözümler

bulmak üzere geliştirilen bir koruma biçimidir (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). Aynı kanunun 61. maddesi gereğince ‘Mülteci’ statüsü coğrafi sınırlamalara tabi tutulmuş, yalnızca Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar sebebiyle göç etmiş vatansız kişilere verilmektedir. Bu bağlamda, Suriyeliler bu statüden yararlanamamakta, geçici koruma statüsü ile değerlendirilmektedirler.

Şekil 4. 1. Türkiye’de Yıllara Göre Kayıt Altına Alınan Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Sayısı



Kaynak: İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 10 Ekim 2019

Türkiye’de yaşayan Suriyelilerin demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda incelenmektedir (Tablo 4.1). Türkiye’de yaşayan Suriyelilerden, yüzde 45,8’i (1 milyon 682 bin 950 kişi) kadınlardan, yüzde 54,2’si (1 milyon 991 bin 638 kişi) ise erkeklerden oluşmaktadır. Suriyelilerin yaş dağılımına bakıldığında, en fazla payı yüzde 15,3 oranıyla bebeklerin (0-4 yaş grubunun) oluşturduğu görülmektedir. Bu grubu sırasıyla yüzde 13,5 ile 5-9 yaş grubu, yüzde 10,5 ile 10-14 yaş grubu ve yüzde 7,5 ile 15-18 yaş grubu takip etmektedir. 0-4 yaş grubuna oransal olarak yakınlık gösteren 19-24 yaş grubu toplam Suriyeli nüfusunun yüzde 15,1’ini oluşturmaktadır. Bu grubu sırası ile yüzde 9,6 ile 25-29, yüzde 8 oran ile 30-34,

yüzde 5,8 oran ile 35-39 yaş grupları izlemektedir. Yaş grupları arttıkça oranın düştüğü gözlemlenmekte olup 18 yaş altı kişilerin toplam Suriyeli nüfusun yüzde 46,8'ini; 18 yaş üstü grubun ise yüzde 53,2'sini oluşturduğu dikkat çekmektedir.

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam	Oran
Toplam	1.991.638	1.682.950	3.674.588	100%
0-4	291.323	272.160	563.483	15,33%
5-9	255.107	240.254	495.361	13,48%
10-14	200.039	185.169	385.208	10,48%
15-18	151.756	123.725	275.481	7,50%
19-24	323.678	230.505	554.183	15,08%
25-29	206.662	146.651	353.313	9,62%
30-34	169.595	124.375	293.970	8,00%
35-39	119.754	94.722	214.476	5,84%
40-44	78.947	70.024	148.971	4,05%
45-49	58.549	55.908	114.457	3,11%
50-54	47.314	45.434	92.748	2,52%
55-59	32.914	33.326	66.240	1,80%
60-64	22.991	23.767	46.758	1,27%
65-69	15.060	15.771	30.831	0,84%
70-74	8.474	9.148	17.622	0,48%
75 +	9.475	12.011	21.486	0,58%

Tablo 4. 1. Türkiye’de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (2019)

Kaynak: İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 10 Ekim 2019

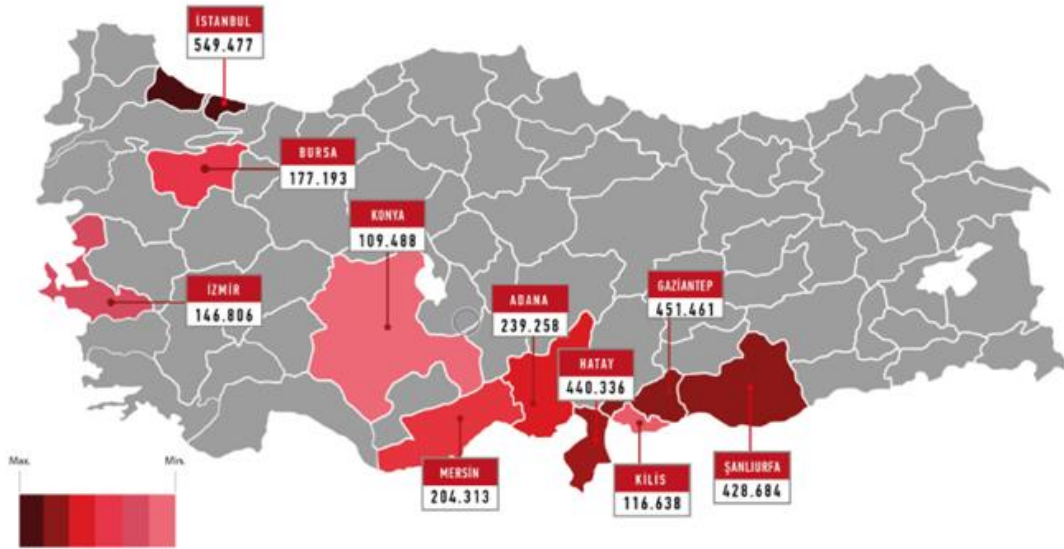
Suriyeli nüfusun illere göre dağılımını incelendiğinde İstanbul’un 549 bin 477 kişi ile en çok Suriyeli barındıran şehir olduğu görülmektedir (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). İstanbul’u (yüzde 3,6) sırasıyla Gaziantep (yüzde 22,3), Hatay (yüzde 26,7) ve Şanlıurfa (yüzde 21,1) takip etmektedir. Suriyeliler Türk nüfusuna oranlanarak karşılaştırıldığında yüzde 81,82 oran ile Killis en yoğun oldukları ildir. Kilis’i sırasıyla ile Hatay (yüzde 26,7), Gaziantep (yüzde 22,3), Şanlıurfa (yüzde 21,1), Mersin (yüzde 11,3), Adana (yüzde 10,8), Konya (yüzde 5), İstanbul (yüzde 3,6) ve İzmir (yüzde 3,4) illeri takip etmektedir. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları ilk 10 il, sayı ve oranları ile yoğunluklarının tablosu aşağıda yer

almaktadır. Suriyelilerin yaşamadığı bir şehrin olmadığı Türkiye’de, tüm illere göre Suriyelilerin tablosuna **EK-1**’de yer verilmiştir.

Şehir	Suriyeli Sayısı (Kişi)	Suriyeli Sayısının İlin Toplam Nüfusuna Oranı
İstanbul	549.477	3,64%
Gaziantep	451.461	22,25%
Hatay	440.336	26,73%
Şanlıurfa	428.684	21,05%
Adana	239.258	10,77%
Mersin	204.313	11,26%
Bursa	177.193	5,91%
İzmir	146.806	3,39%
Kilis	116.638	81,82%
Konya	109.488	4,96%

Tablo 4. 2. Türkiye’deki Suriyelilerin En Yoğun Olduğu İlk 10 İle Göre Suriyeli Sayısı
Kaynak: TÜİK 2019

Şekil 4. 2. Suriyelilerin En Yoğun Olduğu İller

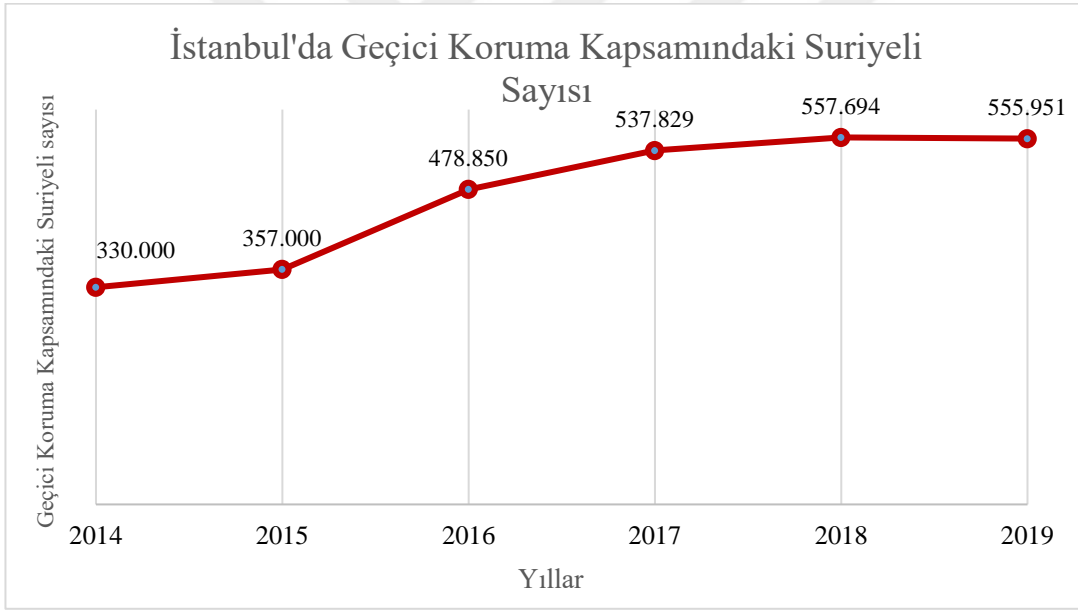


Kaynak: İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 10 Ekim 2019

4.2. İstanbul'da Suriyeliler

Türkiye'nin en kalabalık şehri olan İstanbul, yabancı uyruklu vatandaşlar, mülteciler ve uluslararası göçmenler için büyük önem arz etmektedir. Türkiye'de yaşayan 3,6 milyondan fazla Suriyelinin 549 bin 477'si yani toplam Suriyeli göçmen nüfusunun yüzde 14,95'i İstanbul'da ikamet etmektedir (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019). İstanbul'da ikamet eden Geçici Koruma kapsamındaki Suriyeli sayısının son 5 yılda 227 bin kişi arttığı görülmektedir. Beş yıl içindeki değişime Şekil 4.3 kapsamında aşağıda yer verilmiştir⁸.

Şekil 4. 3. İstanbul'da Geçici Koruma kapsamındaki Suriyeli Sayısı



Kaynak: İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü,(2014-2019)

Geçici Koruma altındaki Suriyeliler, İstanbul'un 39 ilçesinde farklı sayılarda ve yoğunlukta yaşamaktadırlar. Geçici Koruma kapsamında Suriyeli nüfusunun İstanbul ilçelerine göre dağılım tablosuna **EK-2'de** yer verilmiştir.

⁸ İstanbul'da Geçici Koruma kapsamında yaşayan Suriyeli sayısına yönelik 2012 ve 2013 yıllarına ait veri bulunmadığı için Şekil 4.3'de oluşturulan yıllık değişim grafiği, 2014-2019 yılları arasında kapsamaktadır. 2019 yılı verileri Mart ayına ait sayıları içermektedir.

İlçeler	Suriyeli (Geçici Koruma Kapsamında) Kişi Sayısı	Suriyeli (Geçici Koruma Kapsamında) Sıralama
Küçükçekmece	38.278	1
Bağcılar	37.643	2
Sultangazi	31.426	3
Fatih	30.747	4
Esenyurt	29.177	5
Başakşehir	26.424	6
Zeytinburnu	25.000	7
Sultanbeyli	22.396	8
Esenler	22.678	9
Avcılar	19.554	10

Tablo 4. 3. İstanbul'da GK kapsamında Suriyelilerin En Yoğun Yaşadıkları İlk 10 İlçe
Kaynak: İstanbul İl Göç İdaresi, 2018; Mülteciler Derneği, 2018, TÜİK 2019, Kavas vd., 2019.

İlçeler	Suriyeli (Geçici Koruma Kapsamında) Oranı	Oransal Sıralama
Zeytinburnu	%8,77	1
Fatih	%7,04	2
Sultanbeyli	%6,83	3
Arnavutköy	%6,59	4
Başakşehir	%6,18	5
Sultangazi	%6,0	6
Şişli	%5,57	7
Beyoğlu	%5,14	8
Bağcılar	%5,13	9
Esenler	%5,10	10

Tablo 4. 4. İstanbul'da GK kapsamında Suriyelilerin Oranın En Yüksek Olduğu İlk 10 İlçe
Kaynak: İstanbul İl Göç İdaresi, 2018; Mülteciler Derneği, 2018, TÜİK 2019, Kavas vd., 2019.

4.3. İstanbul'da Savaş Sonrası Suriye Gettolarında Örgüt Kültürü Örneği

Saha Araştırması Bulguları

Çalışmada, İstanbul'da yaşayan Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği gettolarda (i) literatürde geçen kullanım anlamını karşılayan gettolaşma olgusunun olup olmadığının incelenmesi (ii) gettoların örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığının analiz edilmesi ve (iii) gettoların örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli, Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli ve Hofstede Modeli'ne göre değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın bir diğer hedefi

İstanbul'da Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği ilçelerde gettolaşma olgusuna yönelik mevcut durum analizinin tespit edilmesi ile birlikte, bölgesel, çevresel ve yerel düzeyde meydana gelen gettolaşma olgusunu incelemektir.

4.3.a. Veri ve Yöntem

Çalışmada saha ziyaretleri vasıtasıyla derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmaktadır. Bu kapsamda saha ziyaretleri için yarı yapılandırılmış 23 adet soru hazırlanmıştır. Geliştirilen sorular gettolaşmanın ayrıştırıcı parametreleri ve temel özellikleri olan gettolaşmanın beş ana parametresini içeren; nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler, sosyal dışlanmışlık ve yalıtılmış alan başlıkları altında oluşturulmuştur. Söz konusu sorular aynı zamanda örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığının analiz edilmesi ve (iii) gettoların örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli, Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli ve Hofstede Modeli'ne göre değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu parametreler ile ilişkili bir şekilde oluşturulan soru formuna Ek-3'te yer verilmiştir.

Araştırmanın çerçevesi Türkiye'de en fazla Suriyeliye ev sahipliği yapan İstanbul iline yöneliktir. Analize konu olarak Suriyeli nüfusunun yoğun olarak ikamet ettiği üç ilçeden olan Fatih (yüzde 7), Sultangazi (yüzde 6) ve Sultanbeyli (yüzde 6,8) ilçeleri seçilmiştir. Bununla birlikte bu ilçeler yüksek sayıda Suriyeli nüfusunu barındırmasının yanında başka sebepler ile de seçilmiştir. Bu sebeplerden ilki, Fatih, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçelerinin; literatür taraması esnasında medyada Suriyelileri en çok konu eden ilçeler olmasıdır. Ayrıca tarihi yarımada olan Fatih ilçesi muhafazakar yapısı ve ekonomik aktivitelerin yer alması sebebi ile Suriyelilerin iş bulmak adına tercih ettikleri bir ilçe olmasından dolayı seçilmiştir.

Sultangazi ilçesi ayakkabı ve tekstil sektöründe Sultanbeyli ilçesi ise yine tekstil sektöründe önde gelen ilçelerdir. Düşük/orta nitelikli sektörlerde iş imkanı sunmaları, sosyo-ekonomik canlılığın bulunması ve muhafazakar yapıda olmaları nedeniyle bu iki ilçe de Suriyeliler tarafından iş bulmak ve ikamet etmek üzere tercih edilmektedir. Bu nedenle, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçeleri de analize dahil edilmiştir.

Söz konusu ilçelerde saha ziyaretlerinin gerçekleştirileceği mahalleleri belirleyebilmek için emniyet birimleri, STK'lar, ilçe belediyeleri ve muhtarlar ile görüşülmüştür. Derinlemesine mülakatların yapılacağı mahaller, yapılan görüşmeler ve Suriyelilere dair elde edilen öneriler neticesinde seçilmiştir.

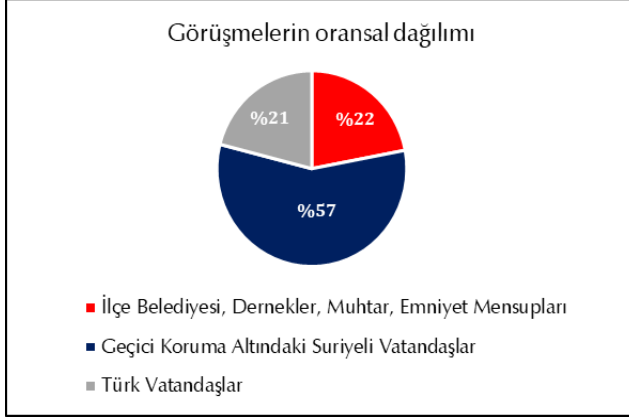
Çalışma kapsamında derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşmelerin gerçekleştirildiği ilçe ve görüşülen kişilere ait örneklem tablosu aşağıda Tablo 4.5 ve 4.6'da sunulmaktadır. Fatih İlçesinde yer alan 57 mahallenin 12'sinde 243 kişi, Sultangazi İlçesinde yer alan 15 mahallenin 3'ünde 61 kişi ve Sultanbeyli İlçesinde yer alan 15 mahallenin 4'ünde 66 kişi ile derinlemesine mülakatlar tamamlanmıştır. Toplamda 370 kişi ile derinlemesine mülakat yöntemine dayalı görüşmeler yapılmıştır. Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri özelinde gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar; sivil toplum ve yönetim ayağı; emniyet mensupları; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ve Suriyeliler olmak üzere dört ana grup üzerinde gerçekleştirilmiştir.

İlçeler	Belediye (Adet)	Dernek* (Adet)	Polis (Kişi)	Muhtar (Kişi)	Suriyeli (Kişi)	Türk** (Kişi)	Toplam
Fatih	4	17	11	3	152	56	243
Sultangazi	7	1	1	1	31	20	61
Sultanbeyli	2	34	1	0	27	2	66
Toplam (kişi)	13	52	13	4	210	78	370

Tablo 4. 5. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmeler

*Dernekler içerisinde Suriyeli dernekler de yer almaktadır.

**Türk sütunu, sivil Türk vatandaşlarını temsil etmektedir.



Yapılan tüm görüşmelerin %22'sini yerel yönetim, sivil toplum ayağı ve emniyet mensupları oluştururken; %57'si ilçe sınırlarında geçici koruma altındaki Suriyelilerden, %21'i ise ilçe sınırlarında ikamet eden Türk Vatandaşlarından oluşmaktadır.

İlçeler	Görüşme Gerçekleştirilen Mahalleler
Fatih	Aksaray Mah. Akşemsettin Mah. Ali Kuşçu Mah. Atikali Mah. Balat Mah. Derviş Ali Mah. İskenderpaşa Mah. Molla Fenari Mah. Molla Gürani Mah. Topkapı Mah. Zeyrek Mah. Yavuz Sultan Selim Mah.
Sultanbeyli	Mehmet Akif Mah. Orhangazi Mah. Abdurrahmangazi Mah. Yavuz Selim Mah.
Sultangazi	İsmetpaşa Mah. Zübeyde Hanım Mah.

Tablo 4. 6. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmeler Ve Oransal Dağılımları

Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen 370 kişinin yüzde 94'ü (349 kişi) erkeklerden, yüzde 6'sı (21 kişi) kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 4.7). Görüşülen Suriyelilerin sayıları da benzer oranları içererek 210 kişinin yüzde 95,7'sini (201 kişi) erkekler; yüzde 4,3'ünü (9 kişi) kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 4.8). Görüşmeler esnasında kadın-erkek eşitliğe önem verilmeye özen gösterilmiş olup, kadınların erkeklere oranla daha az görüşmeyi tercih etmelerinden dolayı kadın sayısı görüşülen erkeklerin sayısına oranla daha azdır.

İlçeler	Erkek(kişi)	Kadın (kişi)	Toplam
Fatih	232	11	243
Sultangazi	57	4	61
Sultanbeyli	60	6	66
Toplam	349	21	370
Oran (Toplam)	%94	%6	%100

Tablo 4. 7. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Cinsiyete Göre Dağılımları

İlçeler	Suriyeli Erkek(kişi)	Suriyeli Kadın (kişi)	Suriyeli Toplam
Fatih	147	5	152
Sultangazi	29	2	31
Sultanbeyli	25	2	27
Toplam	201	9	210
Oran (Toplam)	95,7%	4,3%	100%

Tablo 4. 8. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Suriyeli Görüşmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımları

Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen kişilerin yaş dağılımlarına bakıldığında yüzde 57,6 oran (213 kişi) ile '26-40 yaş' grubu en yüksek oranı oluşturmaktadır. Bu oranı yüzde 25,9 (96 kişi) ile '41-60 yaş' ve yüzde 13,8 (51 kişi) oranı ile '18-25 yaş' aralığında olan katılımcılar izlemektedir. Görüşme gerçekleştirilen Suriyelilerin yaş dağılımları incelendiğinde ise; '26-40 yaş grubu'nun (yüzde 61, 128 kişi) en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu sırası ile; yüzde 24,7 ile '41-60 yaş grubu', yüzde 11,4 ile '18-25 yaş grubu' ve yüzde 2,9 ile '60 yaş ve üzeri grup' takip etmektedir.

Yaş Aralığı	Fatih (kişi)	Sultanbeyli (kişi)	Sultangazi (kişi)	Toplam (kişi)	Toplam Oran (%)
18-25 yaş arası	40	4	7	51	13,80 %
26-40 yaş arası	127	51	35	213	57,6 %
41-60 yaş arası	71	9	16	96	25,90 %
60 yaş ve üzeri	5	2	3	10	2,70 %
Toplam	243	66	61	370	100 %

Tablo 4. 9. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş Aralığı	Fatih (kişi)	Sultanbeyli (kişi)	Sultangazi (kişi)	Toplam (kişi)	Toplam Oran (%)
18-25 yaş arası	19	3	2	24	11,4%
26-40 yaş arası	93	18	17	128	61,0%
41-60 yaş arası	37	5	10	52	24,7%
60 yaş ve üzeri	3	1	2	6	2,9%
Toplam	152	27	31	210	100 %

Tablo 4. 10. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Suriyeli Görüşmelerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen kişilerin çalışma durumları incelendiğinde, görüşülen kişilerin yüzde 74,1'ini (274 kişi) 'esnaf/ küçük tüccarlar' meydana getirmektedir. Bunu, yüzde 14,1 oran ile (52 kişi) 'dernek çalışanları'; yüzde 3,8 oran ile (14 kişi) 'ev hanımları'; yüzde 3,5 oran ile (13 kişi) emniyet ve belediye çalışanları takip etmektedir.

Çalışma Durumu	Fatih İlçesi		Sultanbeyli İlçesi		Sultangazi İlçesi		Toplam	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Belediye personeli	4	1,6	2	3,0	7	11,5	13	3,5
Dernek çalışanı	17	7,0	34	51,5	1	1,6	52	14,1
Polis	11	4,5	1	1,5	1	1,6	13	3,5
Muhtar	3	1,2	0	0,0	1	1,6	4	1,1
Ev hanımı	10	4,1	2	3,0	2	3,3	14	3,8
Esnaf / küçük tüccar	198	81,5	27	40,9	49	80,3	274	74,1
Toplam	243	100	66	100	61	100	370	100

Tablo 4. 11. Derinlemesine Mülakat Yöntemi Kapsamında Yapılan Görüşmelerin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları

4.3.b. Gettolaşma Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde gettolaşma olgusuna ışık tutması amacıyla, Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerinin; ekonomik yapılarına ve tarihsel oluşumlarına yer verilmiş olup her bir ilçe özelinde, gettolaşmanın beş temel parametresini içeren; nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler, sosyal dışlanmışlık ve yalıtılmış alan başlıkları altında alan araştırması kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Arıca Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli gettoların örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığı analiz edilmiş ve gettolar örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli, Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli ve Hofstede Modeli'ne göre değerlendirilmiştir..

4.3.b.i. Fatih İlçesi

- Fatih İlçesinin Tarihi Gelişimi ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Asya ve Avrupa kıtalarını bağlayan bir noktada, tarihi yarım ada üzerinde yer alan Fatih ilçesi stratejik bir öneme sahiptir. Geçmiş tarihlerde birçok imparatorluğun (Roma, Bizans ve Osmanlı) merkezi konumunda olan ilçe, çok önemli tarihi eserleri

bünyesinde barındırmaktadır. Haliç Limanı'nın bulunduğu Fatih, İstanbul için ekonomik bir öneme sahiptir. Osmanlı imparatorluğu zamanında değişik uluslardan ve ırklardan oluşan nüfusu ile Fatih İlçesi, günümüzde soyut ve somut pek çok kültürel mirası yansıtmaktadır. Fatih İlçesinin sahip olduğu gerek kültürel gerek tarihi mirası ile Yahudi, Hristiyan ve Çingene birçok topluma ev sahipliği yapmıştır. İlçe, bunların yanı sıra Sulukule, Balat, Fener gibi eski zamanlarda getto özelliğine sahip yerlere de ev sahipliği yapmıştır. Fatih İlçesi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İstanbul Emniyet Müdürlüğü ve İstanbul Valiliği'nin yönetim ve ana merkezlerinin bulunduğu stratejik bir konuma sahiptir.

Şekil 4. 4. Fatih İlçesinin Konumu



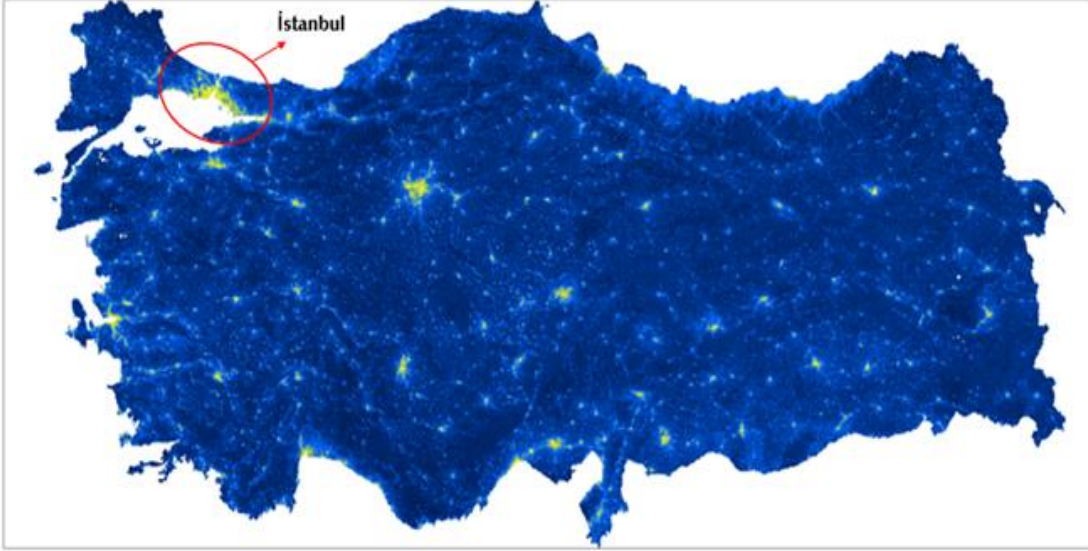
Kaynak: Coğrafi Bilgi Sistemi, 2019.

Gece şıkları yöntemi ile İstanbul ili ve Fatih İlçesine ait gece ışıklarının karşılaştırılması yapıldığında, İstanbul il geneline yayılan ışıklar ortalama 13,4 birim yoğunlukta iken, Fatih ilçesinin ise 95,1 birim yoğunlukta (Kavas vd., 2019)⁹. Bu

⁹ “Fatih ilçesi için Kasım ve Aralık aylarını (2018 yılı) kapsayan ve geceleri yaydığı ışık yoğunluklarının sayısallaştırılmasıyla hesaplanan gece ışıkları haritası çalışmasının bulgularıdır.” (Kavas vd., 2019).

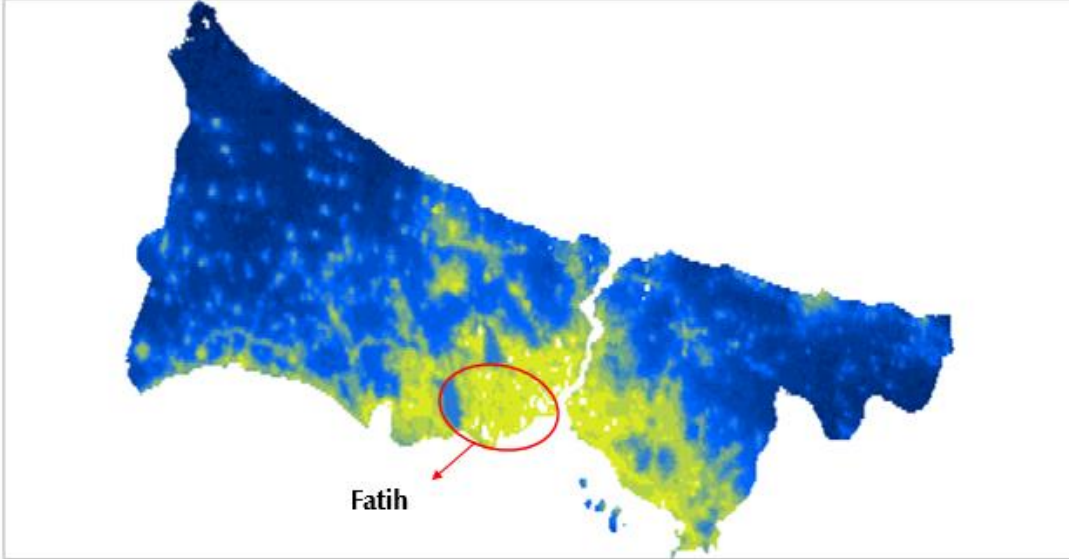
durum Fatih ilçesinin İstanbul ilinin ekonomik merkezlerinden biri olduğunu göstermektedir. Fatih İlçesinin İstanbul'un turistik güzergâhlarından biri olması ve ekonomik merkezlerin ilçede yer alması ekonomik faaliyetin önemli nedenleri arasındadır.

Şekil 4. 5. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım 2018, İstanbul-Türkiye



Kaynak: Kavas vd, 2019

Şekil 4. 6. Gece ışıklarının yoğunluğu Kasım, 2018 İstanbul - Fatih İlçesi



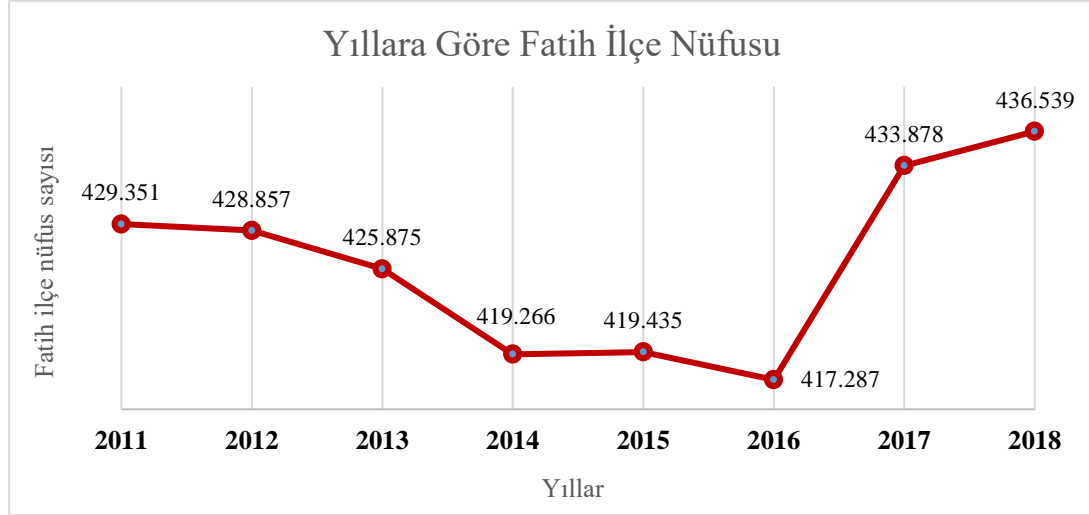
Kaynak: Kavas vd, 2019

- Fatih İlçesinde Gettolaşma Olgusu

Fatih ilçesi saha araştırması için Fatih'in Aksaray, Akşemsettin, Ali Kuşçu, Atikali, Balat, Derviş Ali, İskenderpaşa, Molla Fenari, Molla Gürani, Topkapı, Zeyrek ve Yavuz Sultan Selim Mahalleleri olmak üzere on iki mahallesine gidilmiştir. Araştırma bulguları, getto için belirlenen; mekânsal ayrışma, nüfus yoğunluğu, sosyal dışlanmışlık, yalıtılmış alan ve homojen ilişkiler başlıkları altındaki beş ana ayrıştırıcı parametre ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Fatih İlçe Emniyet Müdürlüğü ve İlçe Belediyesi'nden temin edilen resmi verilere göre Fatih, Geçici Koruma kapsamında 30.747 kayıtlı Suriyeliyi barındırmaktadır. Temin edilen bilgilere göre Fatih İlçesinde yaşayan kayıtlı Suriyeli nüfus, Fatih İlçe nüfusunun yüzde 7,04'üne denk gelmekte olup, İlçe Emniyet Müdürlüğü ve İlçe Belediyesi kayıt altına alınmayan 25.000 Suriyeli nüfusun ilçe sınırları içerisinde yer aldığını ifade etmişlerdir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda kayıtlı ve kayıtsız elli beş bin Suriyelinin Fatih İlçesinde yaşadığı neticesine ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda 2011 yılı itibariyle Fatih İlçe sınırlarında ikamet eden Suriyeli göç değişimi nedeni ile Türk nüfusunda azalmaların yaşandığı gözlemlenmiş, 2016 yılından sonra ekonomik faaliyetlerin hareketliliğine bağlı olarak pozitif dalgalanmaların yaşandığı belirtilmiştir.

Şekil 4. 7. Yıllara Göre Fatih İlçe Nüfusu



Kaynak: TÜİK, 2019.

Nüfus Yoğunluğu ve Mekansal Ayrışma

Öncelikle ‘nüfus yoğunluğu’ ve ‘mekansal ayrışma’ kriterleri incelenmektedir. Nüfus yoğunluğu kriterine göre Fatih ilçesi mahallerinden sadece Aksaray, Akşemsettin, Molla Gürani ve Ali Kuşçu Mahalleleri getto tanımına uymaktadır. Yine sadece söz konusu mahalleler, ‘mekansal ayrışma’ kriterine göre getto olgusunu karşılamaktadır.

Fatih ilçesinde bulunan Suriyeli nüfusu, Aksaray, Akşemsettin, Molla Gürani ve Ali Kuşçu mahallelerinde kümelenmeler oluşturmuştur. Fatih ilçe sınırlarında Geçici Koruma kapsamında kayıtlı 30.747 Suriyeli kişi bulunmaktadır. Suriyeli nüfusun yüzde doksanı (27.672 kişi), Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri’nin ilgili cadde ve semtlerinde yoğunlaşarak Suriyeli kümelenmelerini oluşturmaktadır (Fatih İlçe Belediyesi Kültür ve Sosyal İlişkiler Müdürlüğü, 2018). Belediye yetkililerinden elde edilmiş olan bilgiye göre bahsi geçen mahallelerde 2013 yılı ile birlikte yoğun Suriyeli göçü sebebi ile Türk nüfusunda düşüşler yaşandığı, 2016 yılından itibaren ilçe nüfusunda tekrar canlanma yaşandığı ifade edilmiştir (bknz. Şekil 4.10). Fatih İlçe Belediyesi yetkilileri, mahalleleri baz alan

kayıtlı Suriyeli sayısına dair veri sistemine sahip olunmadığını; verilen sayılara, ilçe genelinde gerçekleştirilen alan çalışmaları neticesinde ulaşıldığının dikkatini çekmişlerdir¹⁰.

Şekil 4. 8. İstanbul Fatih İlçesi



Kaynak: Open Street Map, 2019

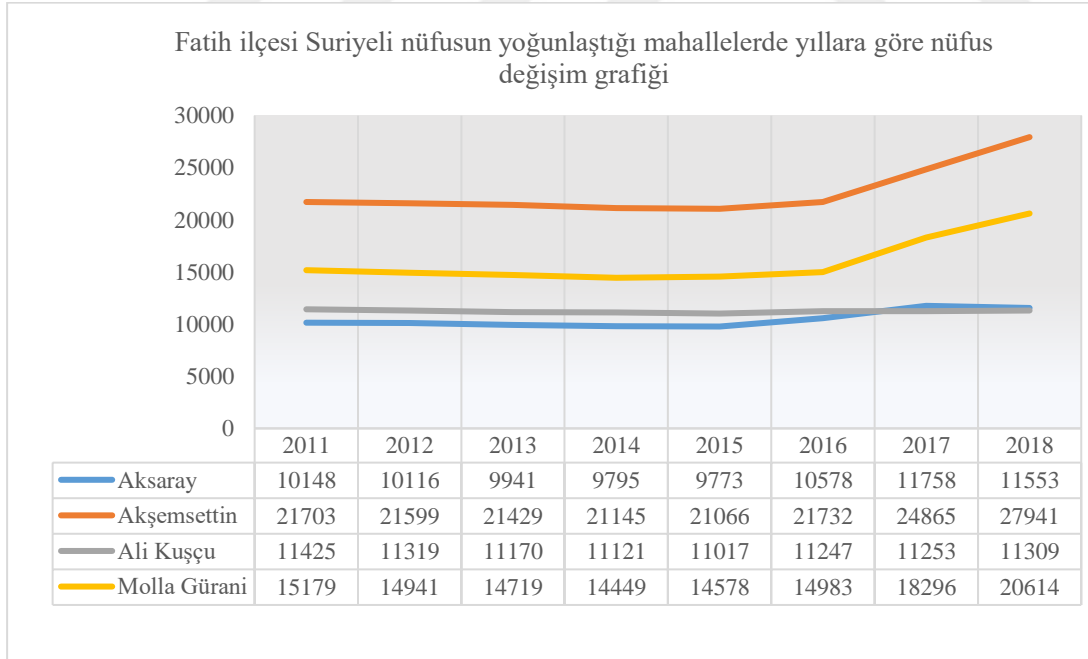
¹⁰ Belirtilen veriler ve bilgiler, ilçe belediyesinin alan ziyaretleri ve saha araştırmaları doğrultusunda takdim edilmiştir. Bu noktada, yoğun Suriyeli nüfusunun olduğu mahalle ve mahallelere bağlı sokak ve caddeler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Gerçekleştirilen görüşmeler ışığında Fatih ilçesi sınırları içerisinde bulunan 57 mahallenin 12'si ziyaret edilmiş, ziyaret edilen 12 mahallenin 11 farklı cadde ve sokakları gözlemlenmiştir.

Şekil 4. 9. Ali Kuşçu, Akşemsettin, Aksaray ve Molla Gürani Mahalle Haritası



Kaynak: Open Street Map, 2019

Şekil 4. 10. Fatih İlçesi Suriyeli Nüfusun Yoğunlaştığı Mahallelerde Yıllara Göre Nüfus Değişim Grafiği



Kaynak: Fatih İlçe Belediyesi Kültür ve Sosyal İlişkiler Müdürlüğü ve TÜİK 2019.

Fatih ilçe sınırları içerisinde yer alan Akşemsettin Mahallesi'nde ikamet eden Suriyelilerin nüfusu, aynı mahallede yaşayan Türk nüfusunun sayısına benzer bir orandadır. İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü ve Fatih İlçe Belediyesi merkez binalarının bulunduğu Akşemsettin Mahallesi, Suriyelilerin yoğunluklu olarak yaşadığı bir mahalledir. Fatih'te Suriyelilere yönelik tutulan güncel verileri kayıt altına alan bir sistem olmamasına rağmen, ilçe belediyesi yetkilileri ve çalışanları tarafından gerçekleştirilen gözlemler ve araştırmalar Suriyelilerin, Akşemsettin Mahallesi genelinde yaklaşık 15 bin civarında olduğunu işaret etmektedir. Belediye yetkililerince kayıt dışı nüfus ile beraber 20 bin civarında Suriyelinin mahallede yaşadığı tahmin edilmektedir.

Akşemsettin Mahallesi'nin en önemli caddelerinden biri olan Akşemsettin Caddesi Fatih ilçesinde artan Suriyeli nüfus ile birlikte "Suriye Caddesi" olarak da anılmaktadır. Merkezi bir öneme sahip ve yoğun insan sirkülasyonunun olduğu Akşemsettin Caddesi, alan gözlemleri ve İlçe Belediyesi yetkililerince temin edilen bilgilere dayanarak yüzde 90 oranında esnafların ve küçük tüccarların ikamet ettiği ve çalıştığı bir yerdir. Yapılan alan çalışmasında, Akşemsettin Caddesi üzerinde faaliyet gösteren 70 küçük işletmenin yüzde 92,8'inin (65 işyeri) Suriyeliler tarafından işletildiği dikkat çekmiştir. 42 adet restoran/kafe, 10 adet market/bakkal, 5 emlakçı, 3 berber, 3 fırın ve 2 kuyumcunun bulunduğu cadde üzerinde gıda sektörünün ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Cadde üzerinde çalışmakta olan 30 Suriyeli esnaf ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar neticesinde esnafların tamamına yakını Akşemsettin Mahallesi sınırlarında ikamet ettikleri tespit edilmiştir. Arapça ve Türkçe tabelaların birlikte kullanıldığı cadde üzerindeki işletmelerde,

Suriyeli küçük işletmelerin 2018 yılında Fatih İlçe Belediyesi tarafından oluşturulan yönetmeliğe¹¹ uymadıkları gözlemlenmiştir.

Şekil 4. 11. Akşemsettin Caddesi Haritası



Kaynak: Akşemsettin Mahallesi, Akşemsettin Caddesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

Ali Kuşçu Mahallesi, Fatih ilçe sınırları içerisinde Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları bir diğer mahalledir. Mahalle sınırları içerisindeki Fatih Camii'nin bitişiğinde yer alan tarihi "Malta Çarşısı", 2013 yılı ile birlikte Suriyeli küçük esnafın yoğunlukla çalıştığı çarşıya dönüşmesi sebebiyle "Suriye Çarşısı" adını almıştır. Yapılan alan çalışmaları/gözlemleri ve İlçe Belediyesi yetkililerince temin edilen bilgiler ışığında Malta Çarşısında faaliyet gösteren 30 işletmenin yüzde 94'ünün (25 işyeri) Suriyeliler tarafından işletildiği dikkat çekmiştir. Türk işletmeler dışında faaliyet gösteren Suriyeli işletmelerin tabelalarının tamamı Arapçadır. Bu bölgede de Fatih İlçe Belediyesince alınmış "Kurum ve Kuruluşlarda Kullanılan

¹¹ "19 Mart 2018 tarihli Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından hazırlanan "Kurum ve Kuruluşlarda Kullanılan Tabelalar için Kurallar" kapsamında alınan karara göre reklam, tabela ve tanıtımlarda Türkçe kelime kullanımı esas alınmıştır."(TSE, 2018). "Tabelada yabancı dilde ifadeler kullanılması durumunda yabancı kelimelerin Türkçe kelimenin yaklaşık %25'i büyüklüğündeki puntolarla yazılması kuralı getirilmiştir." (Kavas vd., 2019).

Tabelalar için Kurallar" kapsamında uyulmadığı gözlemlenmiştir. Malta Çarşısı içerisinde çalışmakta olan 15 Suriyeli küçük esnaf ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar neticesinde çarşıda faaliyet gösteren esnafların yüzde 95'inin Ali Kuşçu Mahallesi'nde yaşadıkları tespit edilmiştir. Çarşının ziyaretçi profili, görüşülen esnaflardan elde edilen bilgilere göre yüzde 80 oranında Suriyelilerden oluşmaktadır. Suriyelilerin yoğunlukla alışveriş yaptığı ve ziyaret ettiği çarşıda kalan 5 Türk esnaf ile gerçekleştirilen görüşmelerde, Türk esnafların yanlarında Arapça bilmelerinden dolayı Suriyelileri yardımcı eleman olarak çalıştırdıkları ifade edilmiştir.

Şekil 4. 12. Ali Kuşçu Mahallesi-Malta Caddesi



Kaynak: Ali Kuşçu Mahallesi-Malta Caddesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

2014 yılından itibaren Suriyeli nüfusun ağırlıklı olarak çalışma bölgesi haline gelen Fatih ilçesi, Aksaray Mahallesi'nde bulunan Yusufpaşa Caddesi, yoğunluklu olarak Suriyeli nüfusunu barındıran bir diğer bölgedir. Aksaray Mahalle Muhtarı tarafından temin edilen bilgiye göre cadde üzerinde çalışanların yüzde 85'i Suriyelilerden oluşmaktadır. Cadde üzerinde bulunan 30 küçük işletmenin 27'si Suriyeliler tarafından işletilmekte ve bunlar 18 restoran, 5 market/bakkal ve 4 adet fırın olmak üzere küçük işletmelerdir. Aksaray Mahalle Muhtarı, Aksaray'da kiraların yüksek olması, medyaya yansıyan olumsuz haberler ve mahallenin muhafazakar yapıya uygun olmayan sosyal hayatı sebebi ile Suriyeli esnafların

birçoğunun Aksaray semti içerisinde yaşamadıklarını, ekonomik açıdan daha uygun olan İstanbul'un diğer semtlerinde ikamet ettiklerini ifade etmiştir. Gerçekleştirilen alan ziyaretleri ve gözlemlerinde Yusufpaşa Caddesi üzerinde bulunan işletmelerin tabelalarının da Arapça yazıldığı dikkat çekmiştir.

Şekil 4. 13. Aksaray Mahallesi-Yusufpaşa Caddesi



Kaynak: Aksaray Mahallesi Yusufpaşa Caddesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

Yusufpaşa Caddesi kapsamında temin edilen benzer bulguların, Molla Gürani Mahallesi'nde bulunan Millet Caddesi ve Fındıkzade Sokağı için de geçerli olduğu gözlemlenmiştir. Suriyeli esnafların yoğun olarak çalıştığı bölgeler olan Millet Caddesi ve Fındıkzade Sokağı, Molla Gürani Mahalle Muhtarı'ndan elde edilen bilgilere göre yüzde 70 oranında Suriyeli esnaf çalışmaktadır. Fatih ilçesinde yer alan, saha ziyareti kapsamında gözlemlenen diğer ilçelere göre Millet Caddesi üzerinde yer alan küçük işletmelerin birçoğunda Arapça ve Türkçe tabelaların bir arada kullanıldığı tespit edilmiştir.

Şekil 4. 14. Molla Gürani Mahallesi-Millet Caddesi



Kaynak: Molla Gürani Mahallesi-Millet Caddesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

Fatih ilçe sınırlarında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde Suriyelilerin yüksek gelir düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir. Saha ziyaretleri kapsamında görüşülen 152 Suriyeliden 92'si (yüzde 60), İstanbul / Fatih ilçesinde, Ali Kuşçu ve Akşemsettin mahallelerinde işletmeci ve/veya iş gören olarak çalıştıklarını ve bu mahallelerde ikamet ettiklerini belirtmişlerdir. Aynı kişiler, Türkiye'ye göç etmeden önce de ticaret ile uğraştıklarını ayrıca ifade etmiş; aylık 4.000 ila 6.000 TL arası işyeri, 2.500 ila 3.000 TL arası ise konut kirası ödediklerini vurgulamışlardır. Görüşme gerçekleştirilen diğer 45 kişi ekonomi ve yaşam şartlarının uygun olması sebebi ile İstanbul'un diğer ilçelerinde yaşadıklarını, geri kalan 15 kişi ise Fatih ilçesinde işyeri ve konut satın aldıklarını ifade etmişlerdir. Fatih ilçe sınırları içerisinde görüşme gerçekleştirilen Suriyeli kadınlardan 9'u (yüzde 90), günlük hayatlarında çocuk ve ev bakım işlerini üstlenmekte ve iş hayatında yer almamaktadır.

Homojen İlişkiler

'Nüfus yoğunluğu' ve 'mekansal ayrışma' kriterlerinin ardından 'homojen ilişki' kriteri incelenmektedir. Homojen ilişki kriterine göre Fatih ilçesinin araştırmaya konu olan mahallelerinin tamamı getto tanımına uymaktadır. Fatih ilçe sınırlarında yaşayan Suriyelilerin homojen ilişkilerinin güçlü olduğu gözlemlenmiş olup,

Suriyelilerin sosyal alışkanlıklarını ikamet ettikleri mahallelerde devam ettirdikleri ve kendi kültürlerini buldukları mahallelerde kümelenmeler oluşturarak türettikleri dikkat çekmiştir. Suriyelilerin yoğun olarak buldukları mahallelerin “Suriye Çarşısı” , “Küçük Suriye” olarak adlandırılması da bu durumun göstergeleri olarak kabul edilebilir. Yapılan alan çalışması esnasında, Suriyelilerin tamamına yakını Türkçeyi anlamalarına rağmen Arapça konuştukları, Türkler ile temas kurmaktan imtina ettikleri ve Suriyelilerin Suriyeli esnaf/küçük işletmelerden alışveriş yapmayı yeğledikleri dikkat çekmiştir. Gerçekleştirilen saha çalışması kapsamında görüşme sağlanan Suriyelilerin tamamı Türkler ile birlikte yaşamaktan mutluluk duyduklarını ifade ederken görüşmelerin gerçekleştirildiği 53 Türk vatandaşı (yüzde 95)’i Suriyeliler ile yaşamaktan memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir. Türk vatandaşlarının, Suriyelilerin; gıda, sağlık, maddi yardım vb. gibi hizmetler bakımından Türk vatandaşlarına göre daha fazla haklara sahip olduklarını düşündükleri dikkat çekmiştir. Aynı zamanda Türk vatandaşları, bu haklara Suriyelilerin kolay ulaşabildiklerini ve Suriyelilerin gelmesi ile ülkede suç oranlarının arttığını ifade etmişlerdir. Kısaca, Türk vatandaşları, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan memnun olmamalarını bu nedenler ile açıklamışlardır.

Suriyelilerin Fatih ilçesini seçme sebepleri; ilçenin Suriye Şam Bölgesine benzemesi, eş, dost, akraba referansları ve ilçenin muhafazakar yapısı olduğu dikkat çekmiştir. Suriyelilere İstanbul ilini tercih nedenleri sorulduğunda, İstanbul’daki iş fırsatları ve eğitim olanaklarının diğer illere göre fazla olduğu bulgusu edinilmiştir. İlçede gerçekleştirilen saha çalışması kapsamında görüşülen Suriyelilerin tamamının 2012 – 2013 yıllarında İstanbul’a geldikleri ve Geçici Koruma belgelerinin olduğu vurgulanmıştır.

Çalışma kapsamında Fatih ilçe sınırları içerisinde görüşülen 152 Suriyeliye ‘ülkelerine geri dönmeyi düşünüp düşünmedikleri’ sorusu yöneltildiğinde 137 Suriyeli (yüzde 90), Suriye’de ki karışıklığın biteceğine dair ümitlerinin tükendiğini, Türkiye’de yaşamlarını sürdürmekten mutluluk duyduklarını ve huzurlu hissettiklerini ifade etmişlerdir. Görüşme gerçekleştirilen 152 kişiden yalnızca 15’i savaşın sona ermesi durumunda tekrar ülkelerine dönmeyi istediklerini vurgulamışlardır.

Sosyal Dışlanma

Sosyal Dışlanma kriterine bakıldığında analize konu olan Fatih ilçesi mahallelerinin tamamının getto tanımına uymakta olduğu görülmektedir. Suriyelilere yönelik, Fatih İlçe Belediyesi tarafından hizmet alanının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. “Fatih İlçe Belediyesi Kültür ve Sosyal İlişkiler Müdürlüğü’nden alınan verilere göre Suriyelilere yönelik hizmetlerin daha çok ilçe belediyesi sınırları içerisinde faaliyet gösteren 25 adet dernek tarafından yerine getirildiği belirtilmiştir” (Kavas vd., 2019). İlçe Belediyesi tarafından, Fatih İlçe Belediyesi’nin Suriyelilere dernekler aracılığı ile salon, ulaşım aracı/otobüs hizmetleri gibi dolaylı desteklerinin olduğu, doğrudan bir hizmet alanlarının olmadığı hizmet alanlarının sınırlılığını doğrulamaktadır.

Suriyeliler için poliklinik olarak hizmette bulunan Fatih ilçesinde bulunan dernek ile gerçekleştirilen görüşmeler, Fatih İlçe Belediyesi’nin Suriyeliler için yapılan hizmetlerinin yeterli olmadığını destekler niteliktedir. Dernek tarafından, kurumlar arası koordinasyon eksikliği, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgüt/kuruluşları arasında Suriyeliler adına ortak stratejilerin ve uyum

politikalarının belirlenmesi ve hizmetlerin kalıcı çözümler ile sunulması gerektiği ifade edilmiştir.

Yalıtılmış Alan

Son olarak ‘yalıtılmış alan’ kriteri incelenmektedir. Yalıtılmış alan kriterine göre Fatih ilçesinin araştırmaya konu olan mahallelerinin hiç biri getto tanımına uymamaktadır. Fatih ilçesi saha çalışması kapsamında ‘gözle görülür ayırt edici duvar ve/veya bariyer’ gibi Suriyeliler ve Türk vatandaşlarını birbirinden ayıran bir ayırıcı nesne gözlemlenmemiştir. Fakat, Fatih ilçesi Akşemsettin Caddesi (Akşemsettin Mahallesi), Malta Çarşısı (Ali Kuşçu Mahallesi), Millet Caddesi (Molla Gürani Mahallesi), Draman (Derviş Ali Mahallesi), Fener (Atikali Mahallesi)’de görünmez (izole) bölgelerin hissedildiği dikkat çekmiştir. Suriyelilerin yoğun olarak iş hayatında buldukları ve yaşadıkları bu mahallelerde kendi kültürlerini beraberlerinde getirerek günlük hayatlarında sürdürmeleri, yaşam tarzlarını buldukları mahallelere yansıtmaları, Arapça tabelaları ve Arapça dilini kullanmaları görünmez/izole alanların olduğunu kanıtlamaktadır.

Şekil 4. 15. Fatih İlçesi Suriyelilerin Günlük Yaşamları



Kaynak: Fatih İlçesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Fatih ilçesi ve gözlemlenen Aksaray, Molla Gürani, Akşemsettin ve Ali Kuşçu Mahalleleri'nin sokak ve caddelerinde Suriyelilerin yoğunluklu olarak yaşadıkları ve getto/gettolaşmanın temel ayrıştırıcı özellikleri hususunda parametrelerde ortaklaşa belirgilerin olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada, bahsi geçen mahallelerin ilgili bölgelerinde gettolaşmanın oluştuğu söylenebilir ve kavramın temel karakteristik parametreleri dikkate alınarak Fatih ilçesinin getto/gettolaşma vakıalarını taşıdığı ifade edilebilir (bknz. Tablo 4.12).

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Fatih İlçesi	Açıklama
Nüfus yoğunluğu	√	Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'nin ilgili cadde ve sokaklarında, nüfusun büyük bir kesimi Suriyelilerden oluşmaktadır
Mekânsal Ayrışma	√	2012 yılından itibaren Suriyeliler Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'ne yerleşmeye başlamışlardır.
Homojen İlişki	√	Suriyelilerin kendi aralarında kurdukları homojen ilişkiler güçlüdür.
Sosyal Dışlanma	√	Fatih İlçe Belediyesi sınırları içerisinde sosyal dışlanma bulunmaktadır. Suriyelilerin belediye hizmetlerinden yoksunlukları, Suriyeli ve Türklerin birbirlerine olan tutumları bu durumu göstermektedir.
Yalıtılmış Alan	X	Mahallelerde herhangi bir strüktür tarafından yalıtılmış alan olmamakla birlikte mahallelerde kendi içerisinde görülmeyen bir izole alan oluşmuştur.

Tablo 4. 12. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayrıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet Gösterimi

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Fatih ilçesinin sadece Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'nde gettolaşmanın nüfus yoğunluğu ve mekânsal ayrışma bakımından oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, Fatih ilçesinin analize konu olan tüm mahallerinde homojen ilişkilerin bulunması ve Suriyeli nüfusa karşı sosyal dışlanmanın varlığından söz edilebilir. Bu nedenle, homojen ilişkilerin varlığı ve sosyal dışlanma bakımından ilçenin tüm

mahallerinde gettolaşma oluştuğu görülmektedir. Ancak, yalıtılmış alan kriterine göre Fatih ilçesinin araştırmaya konu olan mahallelerinin hiç biri getto tanımına uymamaktadır. Özetle, seçilen beş kriterin en az üçünü Fatih ilçesinin sadece Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri sağlamaktadır. Bu nedenle, kavramın temel karakteristik parametreleri dikkate alındığında Fatih ilçesinin sadece Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'nde getto/gettolaşma vakıalarının taşındığı ifade edilebilmektedir.

4.3.b.ii. Sultangazi İlçesi

- Sultangazi İlçesinin Tarihi Gelişimi ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Osmanlı İmparatorluğu dönemi arşivleri incelendiğinde Sultangazi'nin, İstanbul ilinin tarihi ve önemli su yolları üzerinde bulunduğu, Osmanlı döneminin en önemli yerleşim yerlerinden biri olduğu görülmektedir. 19. Yüzyıl ile beraber Balkanlardan gelen göçmenlerin bölgede yer alan Cebeci ve diğer köylere yerleştirilmeleri ile bölgedeki nüfusta artış görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nun son faslında ve Kurtuluş Savaşı zamanlarında Sultangazi ilçesi, lojistik üssü ve askeri eğitim bölgesi olarak kullanılmıştır. 2008 yılı, “Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 24. Maddesine göre ilçe statüsüne kavuşan Sultangazi, uzunca bir süre Eyüp ilçesine bağlı kalmış olup 36,3 km² yüzölçümüne sahiptir (Sultangazi İlçe Belediyesi, 2015).

Sultangazi ilçesi içerisinde, merdiven altı ayakkabıcılık, tekstil ve küçük sanayi sitelerinde on binlerce istihdam sağlanmaktadır. Sultangazi ilçesindeki ayakkabı atölyelerinde 20 bin kişi çalışmakta ve bu atölyelerde Türkiye'deki ayakkabıların birçoğu üretilmektedir. Tekstil sektörü ve ilgili atölyelerde ise 40 bin kişi çalışırken, küçük sanayi sitesi olarak ifade edilen ve içerisinde serbest çalışanlar, kaporta

boyacıları ve mobilyacıların yer aldığı dört sanayi bölgesinde ise yaklaşık on bin kişi istihdam edilmektedir. Suriyelilerin de bulunduğu merdiven altı sektörlerdeki geniş istihdam kapasitesi, ev ve işyerlerinin ucuza tedariki ilçeye göçü arttırmaktadır (Sultangazi İlçe Belediyesi, 2015).

Şekil 4. 16. Sultangazi İlçesinin Konumu

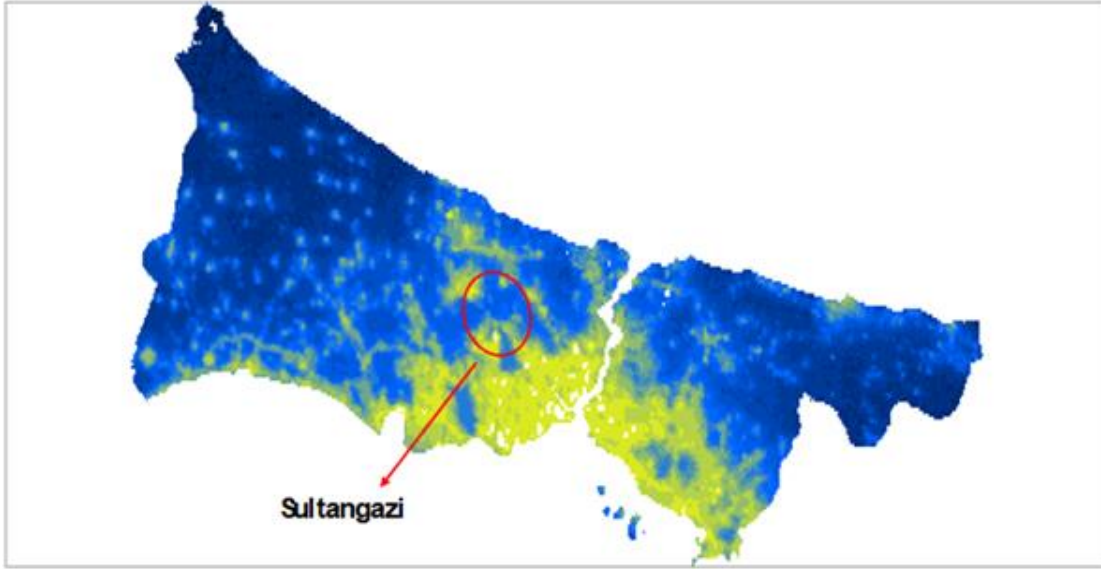


Kaynak: Coğrafi Bilgi Sistemi, 2019.

Gece ışıkları yöntemi ile İstanbul ili ve Sultangazi ilçesine ait gece ışıklarının karşılaştırması yapıldığında, İstanbul il geneline yayılan ışıklar 13,4 birim yoğunlukta ölçülürken Sultangazi ilçesinin 30,5 birim yoğunlukta olduğu görülmektedir (Kavas vd., 2019)¹². Bu durum, Sultangazi ilçesinin yüksek ekonomik aktivitelerin bir merkezi olduğunu göstermektedir. İlçe, 95,1 birim yoğunlukta olan Fatih ilçesi ile kıyaslandığında ekonomik aktivite düzeyinin mukayeseye göre düşük olduğunu görülmektedir.

¹² “Sultangazi ilçesi için, Kasım ve Aralık aylarını (2018 yılı) kapsayan ve geceleri yaydığı ışık yoğunluklarının sayısallaştırılmasıyla hesaplanan gece ışıkları haritası çalışmasının bulgularıdır” (Kavas vd., 2019).

Şekil 4. 17. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım, 2018 Sultangazi İlçesi



Kaynak: Kavas vd., 2019

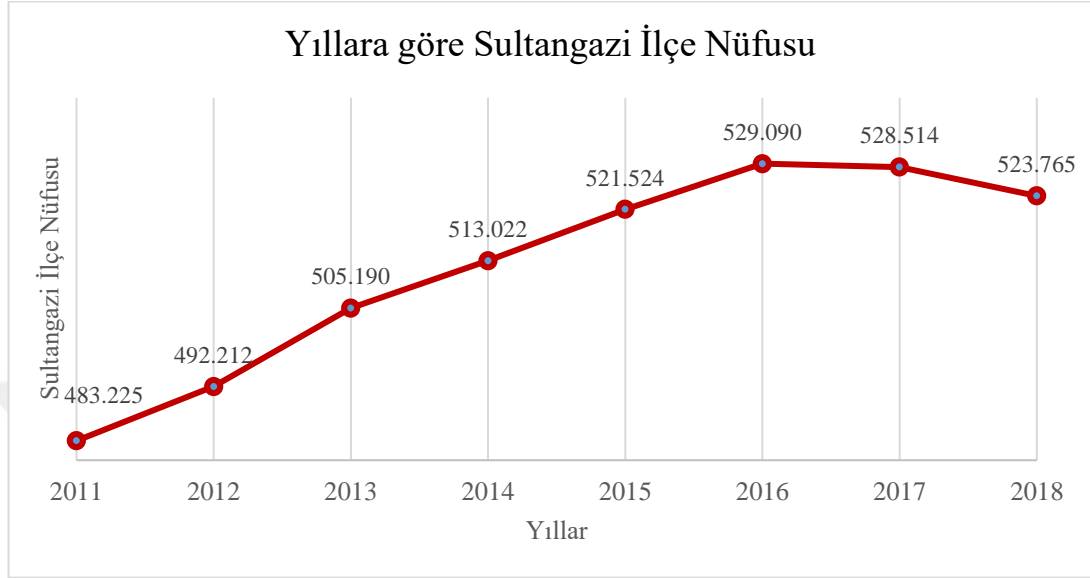
- Sultangazi İlçesinin Gettolaşma Olgusu

Sultangazi ilçesi saha araştırması için Sultangazi'nin İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri olmak üzere iki mahallesine gidilmiştir. Araştırma bulguları, getto için belirlenen; nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler, sosyal dışlanmışlık ve yalıtılmış alan başlıkları altındaki beş ana ayrıştırıcı parametre ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Sultangazi, Geçici Koruma kapsamında 31.426 kayıtlı Suriyeliyi barındırmaktadır (Sultangazi İlçe Müdürlüğü, 2018). Sultangazi ilçesinde yaşayan kayıtlı Suriyeli nüfus, Sultangazi ilçe nüfusunun yüzde 6'sına denk gelmektedir. Sultangazi İlçe Belediyesi ile gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda 2011 yılı ve sonrasında ilçede yoğun Suriyeli nüfusunda artış olmasına rağmen, yerel yerleşik

nüfusunda Fatih ilçesinde olduğu gibi bir düşüşün gözlemlenmediği ifade edilmiştir¹³.

Şekil 4. 18. Yıllara göre Sultangazi İlçe Nüfusu



Kaynak: TÜİK, 2019.

Nüfus Yoğunluğu ve Mekansal Ayrışma

Öncelikle ‘nüfus yoğunluğu’ ve ‘mekansal ayrışma’ kriterleri incelenmektedir. Nüfus yoğunluğu ve mekânsal ayrışma kriterlerine göre analize konu olan mahallelerinin tamamı (İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri) getto tanımına uymaktadır.

Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı Sultangazi ilçesinde yer alan on beş mahallenin ikisi (İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri) ziyaret edilmiştir. Suriyeliler, ziyaret edilen mahalleler içerisinde İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri’nde kümelenmeler oluşturmuştur. “Sultangazi İlçe Belediyesi Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü’nden” temin edilen bilgiler doğrultusunda

¹³ Görüşme TÜİK’in 2018 nüfus sayımlarını yayımlandığı tarihten önce (1 Şubat 2018) gerçekleştirildiği için, 2018 nüfusunda yaşanan değişim, yorumlamaya dahil edilmemiştir.

Sultangazi ilçesinde Geçici Koruma kapsamında 31.426 kayıtlı Suriyelilerin yüzde 95'i (29.855 kişi), Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'nin semt, cadde ve sokaklarında yoğunlaşarak Suriyeli kümelenmeleri oluşturmaktadır. Fakat ilgili mahalleler Fatih ilçesinden farklı olarak Suriyelilerin çalışma alanından çok yaşam alanlarından oluşmaktadır. Saha çalışmaları kapsamında yapılan görüşmeler doğrultusunda toplam 31 Suriyeli ile görüşülmüş yalnızca 3'ünün ilçe sınırlarında esnaf/küçük tüccar olarak çalıştığı gözlemlenmiştir. Sultangazi İlçe Belediyesi yetkilileri, mahalleler ölçeğinde kayıtlı Suriyeli sayısına ilişkin veri sistemine sahip olmadığını; verilen sayılara ilçe özelinde gerçekleştirilen alan çalışmaları neticesinde ulaşıldığına dikkat çekmişlerdir.

Şekil 4. 19. Sultangazi İlçe Haritası



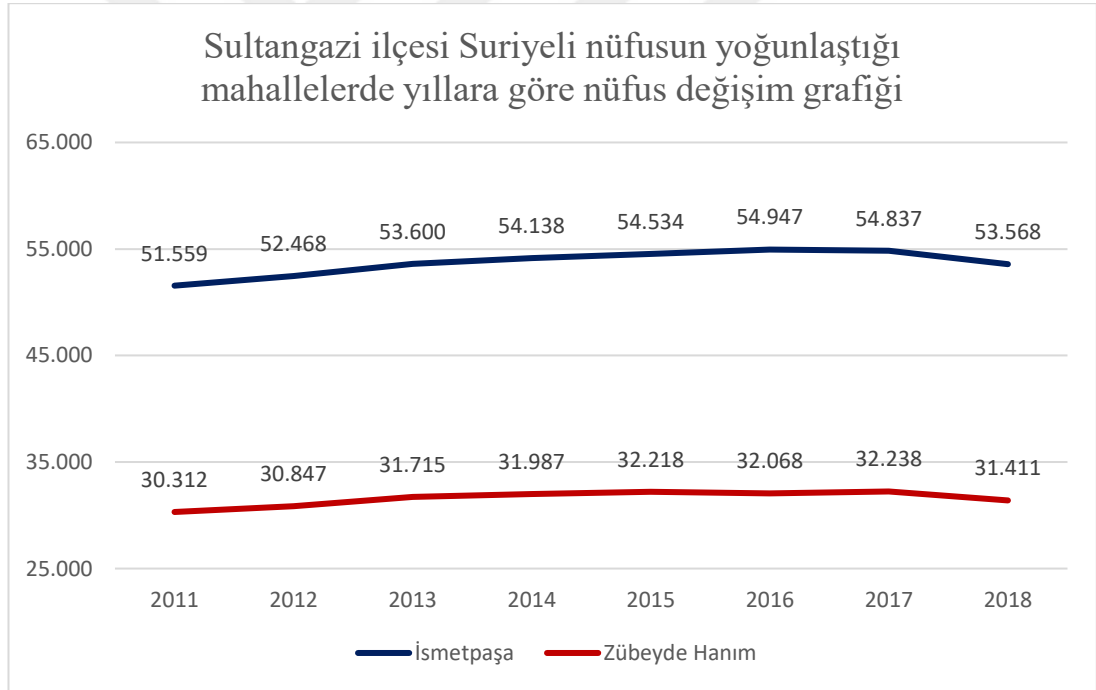
Kaynak: Open Street Map, 2019.

Şekil 4. 20. Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalle Haritaları



Kaynak: Open Street Map, 2019.

Şekil 4. 21. Sultangazi İlçesi Suriyeli Nüfusun Yoğunlaştığı Mahallelerde Yıllara Göre Nüfus Değişim Grafiği



Kaynak: TÜİK

Homojen İlişkiler

‘Nüfus yoğunluğu’ ve ‘mekansal ayrışma’ kriterlerinin ardından ‘homojen ilişkiler’ kriteri incelenmektedir. Homojen ilişkiler kriterine göre Sultangazi ilçelerinden İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri getto tanımına uymaktadır.

Sultangazi ilçe sınırları içerisinde yaşayan Suriyelilerin homojen ilişkilerinin güçlü olduğu gözlemlenmiştir. İlçedeki Suriyelilerin, yalnızca Suriyeliler ile komşuluk ilişkilerinin pekiştiği ve Türk vatandaşları ile ilişki içerisinde olmadıkları dikkat çekmiştir. Buldukları mahallelerde kümelenmeler oluşturarak yaşayan Suriyeliler ile gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda büyük bir çoğunluğu Türk vatandaşları ile ilişki kurmaktan çekindiklerini ve genellikle Suriyeli esnaflardan alışveriş yaptıklarını ifade etmişlerdir. Gerçekleştirilen alan çalışması esnasında, Suriyelilerin uzun zamandır Türkiye’de bulunmalarına rağmen Türkçe konuşmaktan imtina ettikleri dikkat çekmiştir.

Gerçekleştirilen saha çalışması kapsamında görüşme sağlanan Suriyelilerin tamamı Türkler ile yaşamaktan mutluluk duyduklarını ifade ederken, görüşmelerin gerçekleştirildiği Türk vatandaşlarının tamamı Suriyeliler ile yaşamaktan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Türk vatandaşları, Türk askerlerinin Suriyeliler adına savaşmaları yerine Suriyelilerin ülkeleri için karşıt güçler ile savaşması gerektiğini ifade etmişlerdir. Sultangazi ilçesinde yaşayan Türklerin, Fatih ilçesinde olduğu gibi, Suriyelilerin, Türklere göre gıda, sağlık, maddi yardım vb. gibi daha fazla kazanım ve haklara sahip ve kolay ulaşılabilir oldukları belirtilmiş, bunun için Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan memnun olmadıkları açıklanmıştır.

Sultangazi ilçe sınırları içerisinde yer alan İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri’nde ikamet eden Suriyeliler, ağırlıklı olarak tekstil ve ayakkabı

atölyelerinde çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. İlgili alanlarda uzun mesai ve düşük maliyet ile çalıştıklarını ifade eden Suriyeliler, iş bulma zorluğu ve geçinme gayelerinin olması sebebi ile zorlu koşullarda çalışmayı kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Merdiven altı sektörlerde çalışmayan 16 kişiden 3'ünün mahalle içerisinde esnaf/küçük tüccar, 8'inin Sultangazi ilçesinde işçi, 5'inin ise çalışmadıkları bulgusu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen saha çalışmaları, dernekler, İlçe Belediye yetkilileri ve oluşturulan derinlemesine mülakat sorularından elde edilen bulgular doğrultusunda, Sultangazi ilçesinin Suriyeliler tarafından tercih edilme nedenleri arasında iş imkânlarının yüksek olması gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında Sultangazi ilçe sınırları içerisinde görüşme gerçekleştirilen 31 Suriyeliye 'ülkelerine geri dönmeyi düşünüp düşünmedikleri' sorusu yöneltildiğinde 25 Suriyeli (yüzde 80), Suriye'deki karışıklığın biteceğine dair ümitlerinin olmadığını ve savaş bitse dahi yaşam imkanlarının düzelebileceği noktasında karamsar olduklarını belirtmişlerdir. Görüşme gerçekleştirilen kişilerden kalan 6'sı (yüzde 20) gelirlerin düşük olması sebebi ile yaşamakta zorluk çektiklerini ve İstanbul'da yaşamının zor olmasından dolayı geri dönmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir.

Sosyal Dışlanma

İncelenen kriterlerinin ardından 'sosyal dışlanma' kriteri incelenmektedir. Sosyal dışlanma kriterine göre Sultangazi ilçesinin analize konu olan ilçelerinden İsmetpaşa ve Zübeyde Hanım Mahalleleri getto tanımına uymaktadır.

Suriyelilere yönelik, Sultangazi İlçe Belediyesi tarafından sosyal yardım hizmetlerinin sağlandığı tespit edilmiştir. Belediye yetkilileri ile gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında, ilçe sınırlarında ikamet eden gereksinim sahibi herkese

sıcak yemek, erzak, gıda, kıyafet ve öğrencilere kırtasiye yardımları gibi desteklerin sağlandığı ifade edilmiştir. İlçe belediyesi, elli ayrı branş üzerinden sertifikalı eğitim programlarının düzenlendiği Halk Eğitim Merkezi'ni bünyesinde bulundurmaktadır. Merkezde, Suriyeli öğrenciler adına eksik dersleri tamamlama, okullara adapte edilme gibi uyum politikalarının düzenlendiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda, belediye bünyesinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK) ile birlikte Suriyelilere Türkçe dil eğitimlerinin verildiği, arz, talep ve gereksinime göre okuma/yazma derslerinin açılmasına yönelik faaliyetlerinin olduğu ifade edilmiştir. Ancak, saha araştırmasında sağlanan desteklerin gereksinim sahiplerine ulaşip ulaşmadığına dair belediyenin bilgi sahibi olmadığı gözlemlenmiş, sunulan hizmetlerin takibine yönelik bir sistemlerinin bulunmadığı dikkati çekmiştir. 2017 yılında Sultangazi İlçe Belediyesi önderliğinde Mülteci Danışma Merkezi kurulmuş olup, Suriyeliler için psiko-sosyal destek, tercümanlık hizmeti ve dil kursları vb. hususlarda hizmet sunulmaktadır.

Yalıtılmış Alan

Son olarak 'yalıtılmış alan' kriteri incelenmektedir. Yalıtılmış alan kriterine göre Sultangazi ilçesi mahallelerinin hiç biri getto tanımına uymamaktadır.

Sultangazi ilçesi alan araştırması kapsamında ilçede 'gözle görülür ayırt edici duvar ve/veya bariyer' gibi Suriyeliler ve Türk vatandaşlarını, yaşamış oldukları mahalleler ile diğer mahalleleri birbirinden ayıran ayırıcı nesne gözlemlenmemiştir. Fakat, İsmetpaşa Mahallesi ve Zübeyde Hanım Mahallesi'nde görünmez, izole bölgelerin hissedilir olduğu dikkat çekmiştir. Suriyelilerin yoğun olarak iş hayatında buldukları ve yaşadıkları bu mahallelerde kendi kültürlerini beraberlerinde getirerek günlük hayatlarında sürdürmeleri, yaşam tarzlarını buldukları

mahallelere yansıtmaları, Arapça tabelaları ve Arapça dilini kullanmaları görünmez/izole alanların olduğunu kanıtlamaktadır.

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Sultangazi ilçesi ve gözlemlenen İsmetpaşa Mahallesi ve Zübeyde Hanım Mahallesi'nin sokak ve caddelerinde Suriyelilerin yoğunluklu olarak yaşadıkları ve getto/gettolaşmanın temel ayrıştırıcı özellikleri hususunda parametrelerde ortaklaşa belirgilerin olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada, bahsi geçen mahallelerin ilgili bölgelerinde gettolaşmanın olduğu söylenebilir ve kavramın temel karakteristik parametreleri dikkate alınarak Sultangazi ilçesinin ilgili mahallelerinin getto/gettolaşma vakıalarını taşıdığı ifade edilebilir (bkz. Tablo 4.13).

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Sultangazi İlçesi	Açıklama
Nüfus yoğunluğu	√	Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'nin ilgili cadde ve sokaklarında, nüfusun büyük bir kesimi Suriyelilerden oluşmaktadır.
Mekânsal Ayrışma	√	2011 yılından itibaren Suriyeliler Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'ne yerleşmeye başlamışlardır.
Yalıtılmış Alan	X	İlçede herhangi bir strüktür tarafından yalıtılmış alan bulunmamakla beraber, mahallede kendi içerisinde görülmeyen bir izole alan olduğu gözlemlenmiştir.
Homojen İlişki	√	Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'nde Suriyelilerin kendi aralarında kurdukları homojen ilişkileri güçlüdür.
Sosyal Dışlanma	√	Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'nde Türklerle Suriyeliler arasında iletişim yetersizliği, hizmetlerden yoksunluk, gözlemlenmiştir.

Tablo 4. 13. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayrıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet Gösterimi

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Sultangazi ilçesinin analize konu olan tüm mahallelerinde (Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri) nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler ve sosyal dışlanma bakımından gettolaşmanın olduğu ifade edilebilmektedir. Ancak, yalıtılmış alan kriterine göre

Sultangazi ilçesi getto tanımına uymamaktadır. Özetle, seçilen beş kriterin en az dördünü Sultangazi ilçesinin Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri sağlamaktadır. Bu nedenle, kavramın temel karakteristik parametreleri dikkate alındığında Sultangazi ilçesinde getto/gettolaşma vakıalarının taşındığı ifade edilebilmektedir.

4.3.b.iii. Sultanbeyli İlçesi

- Sultanbeyli İlçesinin Tarihi Gelişimi ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Bizans ve Roma İmparatorlukları zamanında mülki idare merkezi konumunda olan Sultanbeyli ilçesi, tarihi çok eski dönemlere uzanan bir bölgedir. 20. yüzyılın başlarında Bulgar ve Yahudi göçmenler, Sultanbeyli içerisinde belirlenmiş 7500 dönümlük araziye yerleştirilerek yaşamışlardır. Sultanbeyli, 1957 yılında köy ilan edilmiş, TEM otoyolunun yapılması ile gelişmiş, 1987 yılında belediye, 1922 yılında ise ilçe statüsü edinmiştir. Sultanbeyli, hızlı yapılanma, TEM otoyolu ve almış olduğu göçler ile bugünkü strüktüre kavuşmuştur. 15 mahalle barındıran Sultanbeyli ilçesi 35 km² yüzölçümüne sahiptir (Sultanbeyli İlçe Belediyesi, 2015).

Şekil 4. 22. Sultanbeyli İlçesinin Konumu

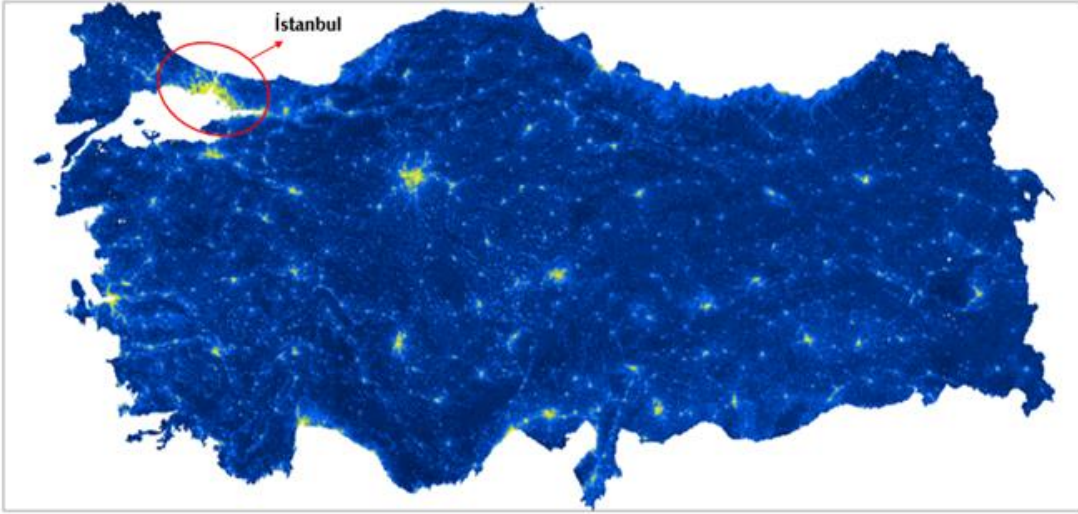


Kaynak: Coğrafi Bilgi Sistemi, 2019.

Gece ışıkları yöntemi ile İstanbul ili ve Sultanbeyli ilçesine ait gece ışıklarının karşılaştırılması yapıldığında, İstanbul il geneline yayılan ışıklar ortalama 13,4 birim yoğunlukta ölçülürken Sultanbeyli ilçesinin 38,3 birim yoğunlukta olduğu görülmektedir (Kavas vd., 2019).¹⁴ Bu durum, Sultanbeyli ilçesinin de Sultangazi ilçesi gibi yüksek ekonomik aktivite merkezi olduğunu işaret etmektedir.

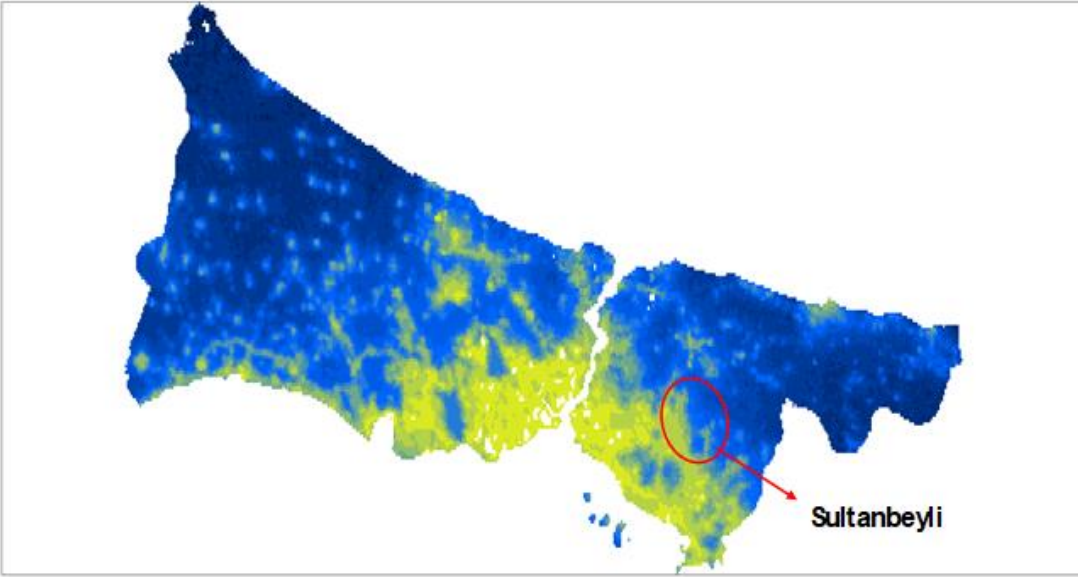
¹⁴ “Sultangazi ilçesi için Kasım ve Aralık aylarını (2018 yılı) kapsayan ve geceleri yaydığı ışık yoğunluklarının sayısallaştırılmasıyla hesaplanan gece ışıkları haritası çalışmasının bulgularıdır” Kavas vd., 2019).

Şekil 4. 23. Gece Işıklarının Yoğunluğu Kasım 2018, İstanbul-Türkiye



Kaynak: Kavas vd., 2019.

Şekil 4. 24. Gece ışıklarının yoğunluğu Kasım 2018 Sultanbeyli İlçesi



Kaynak: Kavas vd., 2019.

- Sultanbeyli İlçesinde Gettolaşma Olgusu

Sultanbeyli ilçesi saha araştırması için Sultanbeyli ilçesinin Mehmet Akif, Orhangazi, Abdurrahmangazi ve Yavuz Selim Mahalleleri olmak üzere dört mahallesine gidilmiştir. Araştırma bulguları, getto için belirlenen; mekânsal ayrışma,

nüfus yoğunluğu, sosyal dışlanmışlık, yalıtılmış alan ve homojen ilişkiler başlıkları altındaki beş ana ayrıştırıcı parametre ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

İlçe Emniyet Müdürlüğü, İlçe Belediyesi ve Sultanbeyli Mülteciler Derneği'nden temin edilen resmi verilere göre Sultanbeyli, Geçici Koruma kapsamında 19.156 kayıtlı Suriyeliyi barındırmaktadır. Sultanbeyli ilçesinde ikamet eden Suriyeli nüfus, Sultanbeyli ilçe nüfusunun yüzde 6,83'üne denk gelmekte olup, İlçe Emniyet Müdürlüğü ve İlçe Belediyesi ön kayıt yaptıran 4 bin Suriyelinin de ilçede yaşamaktadır. Görüşmeler doğrultusunda kayıtlı ve kayıtsız toplam 23.156 Suriyelinin Sultanbeyli ilçesinde ikamet ettiği neticesine ulaşılmıştır.

Sosyal Dışlanma

Bu bölümde, 'sosyal dışlanma' kriteri incelenmektedir. Sosyal dışlanma kriterine göre Sultanbeyli ilçesi mahalleleri getto tanımına uymamaktadır.

Sultanbeyli ilçesi, İstanbul'daki diğer ilçelerden ayrılarak Sultanbeyli İlçe Belediyesi destekleri vasıtasıyla Suriyelilere yönelik etkili politika diyalogu oluşturmuştur. Suriyelilere yönelik destek ve hizmetlerin aktif, etkili ve verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için "Çok Amaçlı Mülteciler Toplum Merkezi" (Sultanbeyli Mülteciler Derneği) oluşturulmuştur. Merkez, "Mülteciler ve Sığınmacılar Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği" öncülüğünde Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) ve Dünya Açlıkla Mücadele Vakfı (Welthungerhilfe)'nin destekleri ile kurulmuştur. Merkez, öncelikle Suriyelilerin bütün biyolojik gereksinimlerinin giderilmesini sağlamak ve topluma uyumlarını gerçekleştirebilmek adına STK, kamu kurum/ kuruluşları ve özel sektörler ile iş birliği içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

İstanbul için Suriyelilerin sorunlarına çözüm arama, ilçeye uyumlarını sağlama konusunda en iyi uygulama modelleri arasında yer alan Sultanbeyli Mülteciler Derneği, 2014 yılında Sultanbeyli ilçe sınırları içerisinde ikamet eden Suriyeli sığınmacı ve mültecilerin problemlerine çözüm aramak, ihtiyaçlarını tespit etmek ve gidermek amacıyla gütmektedir. Merkez; eğitim, barınma, tercümanlık hizmeti, istihdam sağlama, hukuk işlemleri, kültür ve sağlık alanlarında sığınmacı ve mültecilere (uyruk gözetmeksizin) ücretsiz hizmet vermektedir. Dernek bünyesinde yer alan Mülteciler Toplum Merkezi ve Çocuk ve Gençlik Merkezi'nde öncelik Suriyeli çocuklar ve gençler olmak üzere bütün Suriyelilere hizmet verilmektedir. Dernek bünyesinde; eğitim, sosyal hizmet, koruma, hukuki danışmanlık, istihdam, sağlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, Türkçe dil eğitimi, kadın konukevi, çağrı merkezi, çalışma izni ve ruhsatlandırma, mesleki eğitimler, hastane randevu sistemi, psikososyal destek, çocuk dostu alan ve sosyal uyum etkinliklerine yönelik hizmetler gerçekleştirilmektedir (Mülteciler Derneği Görüşme Notları, 15 Aralık 2018; Mülteciler Derneği Faaliyet Raporu, 2017).

Sultanbeyli Mülteciler Derneği 2014 yılında geliştirmiş oldukları SUKOM yazılım sistemini oluşturmuştur. SUKOM, ilçeye gelen mülteci ve sığınmacıların takiplerini kolaylaştırılması, gereksinimlerinin tespiti, kayıt sorununun çözülmesi ve gereksinimlerin tek bir merkezden giderilmesini sağlamak gayesi ile geliştirilen web tabanlı iç yazılım sistemidir. SUKOM'da derneğe ait birimler ve ilgili birimlerin faaliyetlerinin takibi adına sağlık, maddi yardım, psikolojik destek, vb modüller bulunmakta olup kayıt altına alınan her bilgi ilgili modüllerde bütünleşmektedir. Alınan, SUKOM verilerine göre kayıtlı Suriyelilerin 17.240'ına (yüzde 90) Sultanbeyli İlçe Belediyesi ve Sultanbeyli Mülteciler Derneği aracılığı ile sunulan hizmetler (sağlık, tercümanlık, gıda, eğitim, psikolojik danışmanlık vb.)

ulaşmaktadır. Hizmetlerin ulaştırıldığı, yetkililerce ifade edilmiş ve veri sistemi üzerinden doğrulanmıştır.

Şekil 4. 25. Sultanbeyli Mülteciler Derneği



Kaynak: Sultanbeyli İlçesi Mülteciler Derneği'nde Çekilen Fotoğraflar

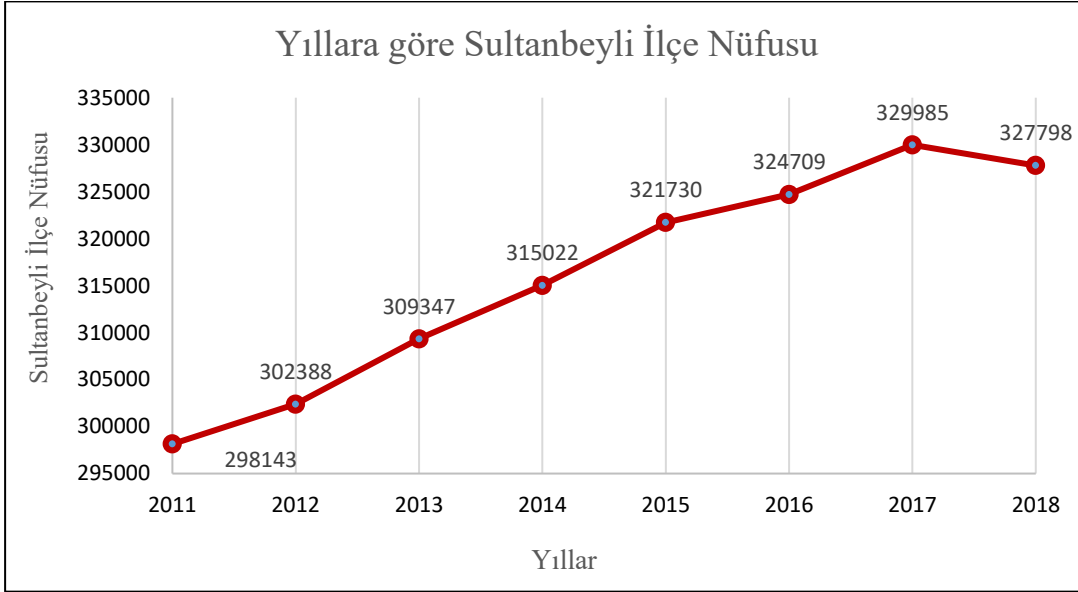
Nüfus Yoğunluğu

'Sosyal dışlanma' kriterinden sonra 'nüfus yoğunluğu' kriteri incelenmektedir. Nüfus yoğunluğu kriterine göre Sultanbeyli ilçesi mahallelerinin hiç biri getto tanımına uymamaktadır.

Derneğin, 2014 yılı itibari ile gerçekleştirmiş olduğu alan araştırmaları ve SUKOM'a gelen başvurular ile birlikte 19.156 Suriyelinin kesin kaydı yapılmıştır. İlçe Belediyesi ve Sultanbeyli Mülteciler Derneği ile gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda ilçeye yüksek oranda Suriyeli göçü gerçekleşmesine rağmen, Türk vatandaşlarının sayısında bir düşüş olmadığı vurgulanmıştır. Türk nüfusunda dalgalanmanın yaşanmamasının en önemli sebepleri arasında ilçede ikamet eden Suriyelilerin entegrasyon ve sosyal uyumlarına yönelik güçlü politikaların izlenmesi

ve mahalle bazında kümelenmelerin önüne geçilebilecek şekilde stratejilerin uygulanması yer almaktadır.

Şekil 4. 26. Yıllara göre Sultanbeyli İlçe Nüfusu



Kaynak: TÜİK, 2019.

İlçe Belediyesi'nden temin edilen verilere göre Suriyeliler Sultanbeyli ilçesindeki mahallelere eşit olarak dağılarak kümelenmeler yaratmamıştır. Sultanbeyli Mülteciler Derneği SUKOM veri sistemine yapılan kayıtlar ile temin edilen bulgular doğrultusunda mahalle bazlı ikamet eden Suriyelilerin demografik verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Mahalle İsmi	Suriyeli Erkek Sayısı	Suriyeli Kadın Sayısı	Toplam Suriyeli Sayısı	Suriyeli Oranı (%)	Suriyelilerin Toplam Nüfusa Oranı (%)	Mahalle Toplam Nüfusu
Abdurrahmangazi	689	652	1341	7,0	4,6	29.276
Adil	241	224	465	2,4	2,2	20.853
Ahmet Yesevi	897	837	1734	9,1	5,9	29.261
Akşemsettin	362	334	696	3,6	5,5	12.581
Battalgazi	947	893	1840	9,6	5,8	31.820
Fatih	1039	962	2001	10,4	9,3	21.541
Hamidiye	852	725	1577	8,2	5,8	27.189
Hasanpaşa	480	446	926	4,8	5,3	17.450

Mecidiye	844	752	1596	8,3	6,9	22.972
Mehmet Akif	1144	1047	2191	11,4	8,0	27.515
Mimar Sinan	500	442	942	4,9	5,2	18.158
Necip Fazıl	419	380	799	4,2	5,0	15.937
Orhangazi	419	381	800	4,2	5,1	15.748
Turgut Reis	687	602	1289	6,7	6,4	20.178
Yavuz Selim	501	458	959	5,0	4,9	19.506
Toplam	10.021	9.135	19.156	100	5,7	329.985

Tablo 4. 14. SUKOM Kayıtlarına Göre Sultanbeyli İlçesinde Mahalle Ölçeğinde Yaşayan Suriyeliler

Kaynak: Sultanbeyli Mülteciler Derneği'nden alınan veriler kapsamında oluşturulmuştur (31.12.2018). Temin edilen veriler, Sultanbeyli ilçesi 2017 nüfus grafiği doğrultusunda derlenmiştir.

Verilere göre Suriyeliler, ziyaret edilen mahalleler (Mehmet Akif, Orhangazi, Abdurrahmangazi ve Yavuz Selim Mahalleleri) içerisinde yalnızca Mehmet Akif Mahallesi'nde kümelenmeler oluşturmuştur. “Sultanbeyli Mülteciler Derneğinden” temin edilen bilgiler doğrultusunda Sultanbeyli ilçesinde Geçici Koruma kapsamında 19.156 kayıtlı Suriyelilerin yüzde 11,4’ü (2.191 kişi), Mehmet Akif, yüzde 4,2’si (800 kişi) Orhangazi, yüzde 7,0’si (1341 kişi) Abdurrahmangazi ve yüzde 5,0’i (959 kişi) Yavuz Selim Mahallesi’nin semt, cadde ve sokaklarında yoğunlaşmaktadır (bknz. Tablo 4.14). İlgili mahallelerdeki Suriyelilerin toplam yoğunluğu yüzde 27,6 olup nüfus yoğunluğu parametresini karşılayan yüzde 40 oranını sağlayamadığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle, Sultanbeyli ilçesi nüfus yoğunluğu bakımından gettolaşmamıştır. Fatih ilçesinde, Suriyeli nüfusun yüzde doksanı ilgili cadde ve semtlerde yoğunlaşarak Suriyeli kümelenmelerini oluştururken bu oran Sultangazi ilçesinde yüzde 95’tir. İlgili üç ilçede ziyaret edilen mahallelerin Suriyeli nüfus yoğunlukları karşılaştırıldığında, Sultanbeyli ilçesi, Fatih ve Sultangazi ilçeleri kadar yoğun bir Suriyeli nüfusu bünyesinde barındırmamakta, bu durum da ilçede kümelenmelerin oluşmadığını göstermektedir.

Mekansal Ayrışma

Diğer parametrelerin incelenmesinin ardından ‘mekansal ayrışma’ durumu incelenmektedir. Mekansal ayrışma kriterine göre Sultanbeyli ilçesinin sadece Mehmet Akif Mahallesi getto tanımına uygunluk göstermektedir.

Sultanbeyli ilçesi Mehmet Akif Mahallesi’nde bulunan Ziya Ülhak Caddesi Suriyelilerin yoğunluklu olarak yer aldıkları bir bölgedir. İlçenin en önemli caddelerinden biri olan Ziya Ülhak Caddesi ilçede artan Suriyeli nüfus ile beraber yüzde 87 oranında Suriyeli esnaf/küçük tüccarların çalıştığı bir bölge olup, “Halep Caddesi” olarak adlandırılmaktadır. Temin edilen bilgiler ve alan araştırması esnasındaki gözlemlere göre cadde üzerinde bulunan 40 dükkandan 35’inin Suriyeliler tarafından işletildiği tespit edilmiştir. Mehmet Akif Mahallesi’nin Halep Caddesi’nde tekstil ve gıda sektörünün ağırlıklı yer almakta, caddedeki kırk işletmenin yüzde 87,5’inin (35 işletme) (15 giyim mağazası, 13 restoran/kafe, 5 bakkal/market ve 2 gıda toptancısı olmak üzere) Suriyeliler tarafından işletildiği belirlenmiştir. Alan çalışmaları kapsamında ziyaret edilen Suriyeli işletmelerin neredeyse tamamında Arapça tabelaların yer aldığı gözlemlenmiştir. Görüşme gerçekleştirilen Suriyeli işletme sahiplerinin tamamına yakını Türkçeyi anlamalarına rağmen Arapça konuşmayı tercih etmektedir. Gerçekleştirilen ziyaret esnasında yapılan görüşmelerde, faaliyette olan Suriyeli işletmelerin müşteri portföyünün Türk ve Suriyelilerden oluştuğu ve Türk müşteriler ile iletişim kurmak adına yanlarında Türk çalışan istihdam ettikleri belirtilmiştir.

Şekil 4. 27. Mehmet Akif Mahallesi-Ziya Ülhak Caddesi



Kaynak: Sultanbeyli İlçesi Mehmet Akif Mahallesi Ziya Ülhak Caddesi Alan Araştırması Kapsamında Çekilen Fotoğraflar

Homojen İlişkiler

‘Mekansal ayrışma’ kriterinin incelenmesinin ardından ‘homojen ilişkiler’ kriteri incelenmektedir. Homojen ilişkiler kriterine göre Sultanbeyli ilçesinin analize konu olan mahallelerinin tamamı getto tanımına uymaktadır.

Sultanbeyli’de ikamet eden Suriyelilerin homojen ilişkilerinin Fatih ve Sultangazi ilçesi kadar güçlü olmadığı gözlemlenmiş olup, gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar ve yapılan saha gözlemleri kapsamında Suriyelilerin ilçede kümelenme oluşturmadıkları dikkat çekmiştir. Alan çalışması esnasında Suriyelilerin Türkçe konuşmayarak kendi dillerini tercih etmeleri ve işletmelerinde Arapça tabelaları kullanmaları homojen ilişkilerin güçlü olmasa da var olduğunu öne çıkarmaktadır. Sultanbeyli ilçe sınırlarında ikamet eden ve görüşme yapılan Suriyelilerin tamamına yakını ilçenin Suriye’ye benzer bir şekilde muhafazakar yapısının olması, yaşam şartlarının elverişliliği, eş, dost, akraba referanslarından dolayı ilçeyi tercih etmeleri noktasında en önemli sebepleri oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Sultanbeyli ilçesinde görüşülen 27 Suriyeli’ye ‘ülkelerine geri dönmeyi düşünüp düşünmedikleri’ sorusu yöneltildiğinde 23’ü (yüzde 85), Fatih ve Sultangazi

ilçelerinde olduğu gibi ülkelerindeki karışıklığın biteceğine dair ümitlerinin olmamasından dolayı geri dönmeyi düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Görüşme gerçekleştirilenlerden yüzde 15'i ise savaşın sona ermesi durumunda tekrar ülkelerine geri dönmeyi istediklerini vurgulamışlardır.

Saha çalışması kapsamında görüşme sağlanan Suriyelilerin tamamı Türkler ile birlikte yaşamaktan mutluluk duyduklarını ifade etmişlerdir. Fatih ve Sultangazi ilçesinden farklı olarak görüşme gerçekleştirilen Türk vatandaşları, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan mutsuz olmadıklarını fakat karışıklığın bitmesi durumunda Suriye'ye geri dönmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Türk vatandaşları tarafından "gariban", "savaş mağduru", "ölümden ve eziyetten kaçıp geldiler" tanımlamalarının yapıldığı gözlemlenmiştir. Bunların yanı sıra Sultanbeyli İlçe Belediyesi tarafından, Türklerin memnuniyet seviyesinin yıllar geçtikçe memnuniyetsizliğe doğru yönelerek kabul edilebilirliğin azaldığı dile getirilmiş, saha çalışmaları ile de bu durum doğrulanmıştır. Sultanbeyli İlçe Belediyesi'nin yaptığı araştırmaya göre Türk vatandaşlarında oluşan memnuniyetsizliğin Suriyelilerin Türkçe konuşmaktan imtina etmeleri ve sosyal medyada yer alan olumsuz haberler gibi nedenlerden oluştuğu sebepler arasında gösterilmiştir.

Yalıtılmış Alan

Son olarak 'Yalıtılmış alan' kriteri incelenmektedir. Yalıtılmış alan kriterine göre Sultanbeyli ilçesi mahalleleri getto tanımına uymamaktadır.

Sultanbeyli ilçesi saha çalışması kapsamında 'gözle görülür ayırt edici duvar ve/veya bariyer' gibi Suriyeliler ve Türk vatandaşlarını, yaşamış oldukları mahalleler ile diğer mahalleleri birbirinden ayıran ayırıcı nesne gözlemlenmemiştir.

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Sultanbeyli ilçe sınırları içerisinde Suriyeli nüfusun kümelenme oluşturmadığı, yalıtılmış alan bulunmadığı ve sosyal dışlanma olmadığı tespit edilmiştir. İlçenin sadece Mehmet Akif Mahallesi'nde mekânsal ayrışma bakımından gettolaşmanın olduğu ifade edilebilmektedir. Öte yandan, ilçenin tüm mahallerinde homojen ilişkilerin varlığı gettolaşma olgusunun oluştuğuna işaret etmektedir. Ancak seçilen beş parametreden sadece ikisinin sağlanması nedeniyle Sultanbeyli ilçesinin getto/gettolaşma olgusunu üstlenmeyen mahallelerden meydana geldiği ifade edilebilir (bknz. Tablo 4.15).

'Getto' açısından anahtar kelimeler	Sultanbeyli İlçesi	Açıklama
Nüfus yoğunluğu	X	Sultanbeyli ilçesinde Suriyeli nüfus 15 mahalleye eşit olarak dağılmış ve yoğunluk açısından kümelenme yaratmamışlardır.
Mekânsal Ayrışma	√	2011 yılından itibaren Suriyeliler ilçenin Mehmet Akif Mahallesi'ne yerleşmeye başlamışlardır.
Yalıtılmış Alan	X	Mahallelerde herhangi bir strüktür tarafından yalıtılmış alan olmamakla birlikte mahalleler de kendi içerisinde görülmeyen bir izole alan oluşmuştur.
Homojen İlişki	√	Sultanbeyli ilçesinde yaşayan Suriyeliler arasında Fatih ilçesi kadar güçlü olmasa da belirli bir oranda homojen ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Sosyal Dışlanma	X	Sultanbeyli İlçe Belediyesi sınırları içerisinde sosyal dışlanma bulunmamaktadır. Verilen Belediye/Dernek hizmetleri ve vatandaşların birbirleri ile ilişkileri bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Tablo 4. 15. Getto Oluşumu İle İlgili 5 Ayrıştırıcı Parametrenin İlçe Bazında Özet Gösterimi

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Sultanbeyli ilçesinin ilgili bölgelerinde gettolaşmanın oluşmadığı ve kavramın temel karakteristik parametreleri dikkate alınarak Sultanbeyli ilçesinin getto/gettolaşma vakıalarını taşımadığı ifade edilebilmektedir. Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına istinaden Fatih ve Sultangazi ilçelerinin bazı bölgelerinde gettolaşmanın olduğu, Sultanbeyli ilçesinde ise oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.c. İstanbul Gettolarındaki Suriyeli Örgütlerin Kültürünün Temel Özelliklerinin İncelenmesi

Gettolaşma olgusunun tespitinin ardından bu bölümde, ilgili Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli örgütlerin, örgüt kültürü özelliklerini taşıyıp taşımadıkları incelenmiştir (bkz. Tablo 4.16). Örgütlerin, örgütün kültür özelliklerini taşıyıp taşımadıklarına ilişkin incelemenin yapılması ile birlikte Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerinde oluşan gettolardaki Suriyeli örgütlerin örgüt kültürü modelleri üzerinden değerlendirmesi yapılacaktır.

Toplumdan topluma değişebilen örgüt kültürü kavramı içinde çeşitli özellikler barındırmaktadır. Örgüt Kültürünün temel özelliklerine bakıldığında;

Örgüt Kültürü toplumsal olup; örgütlenmiş kümelerde, gruplarda ve toplumlarda üye bireyler tarafından oluşturulan, paylaşılan alışkanlıklar, davranışlar ve tutumların bütünüdür (Güvenç, 1974). Üç ilçe özelinde, yapılan değerlendirmeler doğrultusunda; Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli örgütlerde, Suriye'deki alışkanlıklarını buldukları bölgelere yansıttıkları tespit edilmiştir. Bu durum kendi kültürlerinin toplumsal olduğunu doğrulamaktadır.

Örgüt Kültürü Öğrenilir. Topluları oluşturan ve içerisinde yer alan bireyler tarafından oluşturulan ve paylaşılan kültür, insanlar tarafından öğrenilen bir olgudur. Doğuştan sahip olunamayan kültür olgusu zaman içinde bireylerin yaşadıkları yer, insan, topluluk ile etkileşime geçerek öğrenilmektedir. Fatih ve Sultangazi gettolarındaki Suriyeli örgütlerin, kendi kültür alışkanlıklarını devam ettirdikleri tespit edilmiştir. Bu durum kendi kültürlerini öğrenmeleri özelliğini doğrulamaktadır. Ancak, Türkiye'ye ait kültürü yaşadıkları yer, toplum ve insanlar ile etkileşime geçmelerine rağmen benimseyemedikleri ve öğrenemedikleri dikkat çekmiştir.

Sultangazi ilçesi için ise, ilçedeki Suriyeli örgütlerin, kendi kültür alışkanlıklarını devam ettirdikleri fakat buldukları yerin ve toplumun kültürünü benimsemeye başladıkları tespit edilmiştir. Bu durum, hem kendi kültürlerini (Suriye) devam ettirmeleri hem de buldukları yer olan Türk kültürünü benimsemeye başlamaları kültürün, öğrenme özelliğini doğrulamaktadır.

Örgüt Kültürü Süreklidir; bir kuşaktan diğer kuşağa geçen kültür, geçmişten günümüze devam eden bir kavramdır. Getto özelliğini taşıyan Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli örgütlerin kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün sürekliliğini doğrulamaktadır. Sultanbeyli ilçesindeki Suriyeli örgütlerin Fatih ve Sultangazi ilçelerinde olduğu gibi kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettirdikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün sürekliliğini doğrulamaktadır. Ancak, ilçedeki Suriyelilerin Türk kültürünü benimsemeye başlamaları ile yeni kuşaklara bu kültürü (Türk) de öğretmeye başladıkları da dikkat çekmiştir.

Örgüt Kültürü Değişir; canlılığını koruyan kültür, içinde değişimi de barındırmaktadır. Çevresel gelişmelere, bireylerin gereksinimlerine bağlı olarak gelişen ve değişen kültür, dinamik bir kavram olarak ihtiyaçların değişimine cevap verebilmelidir. Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli örgütlerin, başka bir ülkede yeni bir yaşam alanı oluşturmalarına rağmen gelişim ve değişim gösteremeyerek kendi kültürel özelliklerini değiştirmedikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün değişir özelliğini doğrulamamaktadır. Fakat, Sultanbeyli ilçesindeki örgütlerin gelişim ve değişim gösterebildikleri tespit edilmiştir. Türk kültürünü benimsemeye başlamaları bu durumu doğrular niteliktedir.

Örgüt Kültürü, Gereksinimleri Karşılıyıcı ve Doyum Sağlayıcıdır; bireylere doğa ile başa çıkma ve çevreye ayak uydurmayı öğreten kültür, bireylere sunduğu olanaklar ile gereksinimleri karşılamaktadır. Getto olan Fatih ve Sultangazi ilçelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin Türk kültürüne ve çevresine uyum gösteremedikleri tespit edilmiştir. Arapça tabelaları kullanmaya devam etmeleri, Türkçe konuşmayı tercih etmemeleri çevreye uyum sağlayamadıklarını, kısaca bu özelliği doğrulamaktadır. Sultanbeyli ilçesindeki Suriyeli örgütlerin ise Türk kültürüne ve çevresine uyum göstermeye çabaladıkları fakat tam anlamıyla bu durumu sağlayamadıkları tespit edilmiştir.

Örgüt Kültürü Bütünleştiricidir; kültürün bütünleştirici özelliği, topluma ait bireyler tarafından genel itibarı ile kabul görmesinden kaynaklanmaktadır. Bu özellik, Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli örgütler için kendi kültürleri açısından geçerliliğini korumaktadır. Homojen ilişkilerinin olması Suriyelileri kendi kültürleri doğrultusunda bütünleştirmektedir. Fakat bu özellik Türk kültürü açısından geçerli olmamaktadır. Türk vatandaşlarının memnuniyetsizliği bu özelliğin olmadığını göstermektedir. Sultanbeyli ilçesinde ise homojen ilişkilerin diğer ilçeler kadar olmasa da var olması Suriyelileri kendi kültürleri doğrultusunda bütünleştirmektedir. Bununla birlikte bu özellik Türk kültürü açısından da geçerliliği sağlamaktadır. Türk vatandaşlarının Suriyeliler için memnuniyet durumu bu özelliğin Türk kültürü için de geçerli olduğunu göstermektedir.

Örgüt Kültürü İdeal Kurallar Sistemidir; kültür, bir topluluğun, grubun sahip olduğu çeşitli davranış ve ideal kurallardan meydana gelmektedir. Bu özellik, Fatih, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçeleri içerisinde yer alan Suriyeli örgütler için geçerlidir. Suriyeli örgütlerin kendi kültür kurallarını devam ettirmeleri bu özelliği doğrulamaktadır. Üç ilçe için de, Suriyeli örgütlerin sahip oldukları davranış ve

kural bütünlüklerini değiştirmemeleri Türk kültürüne uyum sağlayamadıklarına işaret etmekte olup Türk kültürü için bu özellik geçerliliği sağlamamaktadır (bknz. Tablo 4.16). Örneğin, Fatih ilçesinde yer alan işletmelerde Arapça tabelalarının kullanıldığı dikkat çekmiş olup 2018 yılında Fatih İlçe Belediyesi tarafından oluşturulan yönetmeliğe uyulmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum da ideal kurallar sistemi olan örgüt kültürünün izlerinin taşınmadığını doğrular niteliktedir.

Kültürün Özellikleri	Fatih İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultangazi İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultanbeyli İlçesindeki Suriyeli Örgütler
Kültür, toplumsaldır	Suriyeli örgütlerde, Suriye'deki alışkanlıklarını buldukları bölgelere yansıttıkları tespit edilmiştir. Bu durum kendi kültürlerinin toplumsal olduğunu doğrulamaktadır.		
Kültür, öğrenilir	Suriyeli örgütlerin, kendi kültür alışkanlıklarını devam ettirdikleri tespit edilmiştir. Ancak, Türkiye'ye ait kültürü benimseyemedikleri ve öğrenemedikleri dikkat çekmiştir.	Suriyeli örgütlerin, kendi kültür alışkanlıklarını devam ettirdikleri tespit edilmiştir. Ancak, Türkiye'ye ait kültürü benimseyemedikleri ve öğrenemedikleri dikkat çekmiştir.	Suriyeli örgütlerin, hem kendi kültürlerini (Suriye) devam ettirmeleri hem de buldukları yer olan Türk kültürünü benimsemeye başlamaları kültürün, öğrenme özelliğini doğrulamaktadır.
Kültür, süreklidir	Suriyeli örgütlerin kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün sürekliliğini doğrulamaktadır.	Suriyeli örgütlerin kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün sürekliliğini doğrulamaktadır.	Suriyeli örgütlerin kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün sürekliliğini doğrulamaktadır. İlçedeki Suriyelilerin Türk kültürünü benimsemeye başlamaları ile yeni kuşaklara bu kültürü öğretmeye başladıkları da dikkat çekmiştir.
Kültür, değişir	Suriyeli örgütlerin, başka bir ülkede yeni bir yaşam alanı oluşturmalarına rağmen gelişim ve değişim gösteremeyerek kendi kültürel özelliklerini değiştirmedikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün değişir özelliğini doğrulamamaktadır.	Suriyeli örgütlerin, başka bir ülkede yeni bir yaşam alanı oluşturmalarına rağmen gelişim ve değişim gösteremeyerek kendi kültürel özelliklerini değiştirmedikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kültürün değişir özelliğini doğrulamamaktadır.	Suriyeli örgütlerin, başka bir ülkede yeni bir yaşam alanı oluşturmaları ile beraber kültürlerinde gelişim ve değişim gösterebildikleri tespit edilmiştir. Türk kültürünü benimsemeye başlamaları bu durumu doğrular niteliktedir.

Kültür, gereksinimleri karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır	Suriyeli örgütlerin Türk kültürüne ve çevresine uyum gösteremedikleri tespit edilmiştir.	Suriyeli örgütlerin Türk kültürüne ve çevresine uyum gösteremedikleri tespit edilmiştir.	Suriyeli örgütlerin Türk kültürüne ve çevresine uyum göstermeye çabaladıkları fakat tam anlamıyla bu durumu sağlayamadıkları tespit edilmiştir.
Kültür, bütünleştiricidir	Homojen ilişkilerinin olması Suriyeli örgütleri kendi kültürleri doğrultusunda bütünleştirmektedir. Fakat bu özellik Türk kültürü açısından geçerli olmamaktadır.	Homojen ilişkilerinin olması Suriyeli örgütleri kendi kültürleri doğrultusunda bütünleştirmektedir. Fakat bu özellik Türk kültürü açısından geçerli olmamaktadır.	Homojen ilişkilerinin diğer ilçeler kadar olmasa da var olması Suriyelileri kendi kültürleri doğrultusunda bütünleştirmektedir. Bu özellik Türk kültürü açısından da geçerliliği sağlamaktadır.
Kültür, ideal kurallar sistemidir	Suriyeli örgütlerin kendi kültür kurallarını devam ettirmeleri bu özelliği doğrulamaktadır. Suriyeli örgütlerin sahip oldukları davranış ve kural bütünlüklerini değiştirmemeleri Türk kültürüne uyum sağlayamadıklarına işaret etmekte olup Türk kültürü için bu özellik geçerliliği sağlamamaktadır.		

Tablo 4. 16. Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli İlçelerindeki Suriyeli Örgütlerin Kültürün Temel Özelliklerini Taşıyıp Taşıyamaları

4.3.d. İstanbul Gettolarındaki Suriyeli Örgütlerin, Örgüt Kültürü Modelleri Üzerinden Değerlendirilmesi

Gettolaşma olgusunun tespitinin ardından, Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki gettolarda oluşan Suriyeli örgütlerin örgüt kültür özelliklerini taşıyıp taşımadıkları incelenmiştir. Bu doğrultuda, Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli örgütler örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli (1937), Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirilecektir.

Örgüt kültürüne ilişkin modeller ve sınıflandırmalar çalışmanın ikinci bölümünde sunulmuştur. Söz konusu model ve sınıflamalar, örgütleri; yönetim şekline, kültürel değerlerine göre değerlendirerek teoride ve pratikte kültürel değerlerin ve örgütlerin etkinliklerinin ölçülmesinde kullanılan kavramsal modelleri oluşturmaktadır.

Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri ilk olarak Parsons AGIL Modeli'ne (1937) göre değerlendirilecektir. Bu modele göre, örgüt sistemlerinin devamlılığının sağlanması, örgütün ayakta kalabilmesi ve gelişim gösterebilmesi ve topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmesi için örgüt kültürünün belirli fonksiyonlarını yerine getirilmesi gerekmektedir. Parsons AGIL Modeli bu fonksiyonları adaptasyon, amaca ulaşma, bütünleşme ve yasallık olarak tanımlamaktadır.

Parsons AGIL Modeline göre, örgütlerin topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmesi için öncelikle örgütün içinde bulunduğu sosyal ekosistemin tanınması ve ekosistemdeki değişikliklerin anlaşılması ve örgütte gerekli kültürel *uyumun (adaptation)* gösterilmesi şarttır. Yapılan değerlendirme Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli gettolarda yer alan örgütlerin topluma başarılı bir şekilde entegre olamadığını göstermektedir. Suriyelilerin kendi aralarında kurdukları homojen ilişkiler de bu durumu destekler niteliktedir. Ancak, Sultanbeyli ilçesi bu noktada diğer ilçelerden farklılaşmaktadır. İlçedeki Suriyeli örgütler; toplum ile başarılı bir şekilde bütünleşmişlerdir. Türkler ile birbirlerine karşı duydukları memnuniyet, kurdukları iletişim ilgili fonksiyonun yerine getirildiğini göstermektedir.

Parsons AGIL Modeline göre, örgütler tarafından kültürlerinin ve devamlılığın sağlanabilmesi ve örgütün bir arada kalabilmesi için amaçların belirlenmesi ve belirlenen amaçlara ulaşmak için stratejiler oluşturması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile örgütler, *amaca ulaşmada (goal attainment)* başarılı olmayı hedeflemelidir. Yapılan değerlendirme Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerinde Suriyeli gettolarda yer alan örgütlerin amaca ulaşmada başarılı olamadıklarını göstermektedir. Suriyelilerin değişen çevreyi, çevre şartlarını ve buldukları ülkenin sistemini kabul etmemeleri nedeniyle amaca ulaşmada başarılı olmadıkları

görülmüştür. Suriyeli örgütlerin işletmelerinde, tabela yönetmeliğine rağmen Arapça tabela kullanımına devam etmeleri buldukları çevreyi kabul etmediklerinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmakta, bu örgütler ilgili kriter ile ilişkilendirilemediklerini doğrulamaktadır.

Parsons AGIL Modeline göre, örgütlerin parçalarının birbirleri ile olan ilişki ve bağılıklarının ortak bir şekilde işliyor olması bütünleşme fonksiyonunu tanımlamaktadır. İlgili değerlendirmeler doğrultusunda, iç ve dış çevre ile bir arada olma ihtiyacından kaynaklanarak sistemin parçalarının organize hareket etme gerekliliğinden doğan bütünleşme fonksiyonunun, Fatih ve Sultangazi ilçesinde bulunan Suriyeli örgütlerde işlemediği görülmektedir. Suriyelilerin yalnızca Suriyeliler ile iletişim kurdukları ve yalnızca birbirlerinden alışveriş yaptıkları gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda, sistemin bir parçası olan Türkler ile iletişim kurmaktan imtina etmeleri gerekli bütünleşmenin sağlanamadığını doğrulamaktadır. Ancak, değerlendirmemiz sonucu getto olarak nitelendirmediğimiz Sultanbeyli ilçesinde yer alan Suriyeli örgütlerde, bütünleşme fonksiyonunun işlerliği gözlenmemiştir. Sistemin bir parçası olan Türkler ile iletişim kurabilmek adına kendilerine ait iş yerlerinde Türk çalışan istihdam etmeleri bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir.

Parsons AGIL Modeline göre, örgütlerin toplumun tamamı tarafından kabul edilebilmek ve kendi sürdürülebilirliğini garanti etmek için *yasallık/meşruluk* fonksiyonunu yerine getirmeleri gerekmektedir. Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Buna ek olarak, ilgili ilçelerde yer alan işletmelerde 2018 yılında oluşturulan tabela yönetmeliğine uyulmayarak Arapça tabela kullanımına devam edildiği gözlemlenmiştir. İlgili tespitler, *yasallık/meşruluk* fonksiyonunun Fatih ve Sultangazi

ilçesi Suriye gettolarındaki örgütlerde işerlik kazanmadığını göstermektedir. Öte yandan Sultanbeyli ilçesi yasallık/meşruluk açısından Fatih ve Sultangazi ilçelerinden farklılaşmaktadır. Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmaları toplumun tümü tarafından kabul edildiklerini göstererek Suriyelilerin toplumda meşruluk kazandığına işaret etmektedir. Üç ilçenin Parsons AGIL Modeli'ne göre değerlendirilmesi Tablo 4.17'de sunulmaktadır.

Parsons AGIL Modeli	Fatih İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultangazi İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultanbeyli İlçesindeki Suriyeli Örgütler
Uyum (Adaptation)	Suriyeli gettolarında yer alan örgütler; değişen çevreye adapte olabilme zorluğu çekerek topluma başarılı bir şekilde entegre olamamış ve uyum gösterememişlerdir.		Sultanbeyli ilçesindeki örgütler; değişen çevre şartlarına adapte olmakta zorluk çekmelerine rağmen topluma başarılı bir şekilde entegre olabilmışlerdir.
Amaca ulaşma (Goal Attainment)	Amaca ulaşma, sistemin kabulü ile birlikte gelişmekte olup Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli Örgütlerin değişen çevreyi, çevre şartlarını ve buldukları ülkenin sistemini kabul etmemeleri nedeniyle amaca ulaşmada başarılı olmadıkları görülmüştür.		
Bütünleşme (Integration)	Suriyelilerin, sistemin bir parçası olan Türkler ile iletişim kurmaktan imtina etmeleri gerekli bütünleşmenin sağlanamadığını göstermektedir.		Sistemin bir parçası olan Türkler ile iletişim kurabilmek adına yanlarında Türk çalışan istihdam etmeleri ilgili fonksiyonun işerlik kazandığını doğrulamaktadır.
Yasallık (Legitimacy)	Fatih ve Sultangazi ilçeleri Suriye gettolarındaki örgütler toplum tarafından yasal/ meşru olarak görülmemektedir. Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmamaları bu durumu doğrulamaktadır.		Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmaları toplumun tümü tarafından kabul edildiklerini göstererek Suriyelilerin toplumda meşruluk kazandığına işaret etmektedir.

Tablo 4. 17. Suriyeli Örgütlerin, Parsons AGIL Modeli Üzerinden Değerlendirilmesi

Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri ikinci olarak Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli'ne (1995) göre değerlendirilecektir. *Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli*; örgütlerin kültürlerini oluşturmadaki ve sürdürmedeki başarılarını 'eylemden yana olma', 'girişimciliği desteklemede faaliyet serbestisi',

'müşteriler ile yakın ilişki' ve 'en iyi bilinen iş alanında kalma' faktörleri ile açıklamaktadır.

Eylemden yana olma, Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli'ne göre örgütlerin devamlılığını sağlayabilmeleri ve kültürlerini ayakta tutabilmeleri için kilit bir fonksiyon görevi üstlenmektedir. İşlerin üstesinden gelebilmek ve başarıya ulaşabilmek için uygulamaları ve kararları hızlı bir şekilde eyleme dönüştürebilme yeteneği örgütlerin eylemden yana olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, üç ilçedeki Suriyeli gettoları değerlendirildiğinde savaş sonrası göç ederek bilmedikleri topraklarda yaşam alanı oluşturan Suriyeli örgütler, değişen çevre koşulları nedeniyle yeni bir ülkeye adapte olmakta zorlanmışlardır. Bu doğrultuda, Suriyeliler, yapmak istedikleri eylemleri yerine getirmede güçlük çekmekte, maddi ve manevi yetersizlikler ile birlikte eylemde bulunma noktasında eksiklik yaşamaktadır.

Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli'ne göre *Girişimciliği desteklemede faaliyet serbestliği*, örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin yöneticiler tarafından teşvik edilmesi ile bürokrasinin minimize edilmesini içermektedir. Bu kriter ile örgüt yöneticileri bürokrasinin az olduğu örgütlerde faaliyete geçebilmek için riske girme eğilimindedir. Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli getto örgütlerinde; Suriyelilere yönelik sistemsal ve politik kuralların (tabela yönetmeliği gibi) olması sebebi ile faaliyet alanında serbesti fonksiyonunun yerine getirilemediği gözlemlenmiştir. Fakat, Sultanbeyli ilçesinde bu durum tam tersidir. Sultanbeyli ilçesi sınırları içinde ise belediye hizmetlerinde Suriyelilere yönelik hizmetler sunulmaktadır. Söz konusu hizmetler sağlanırken Suriyelilere yönelik bürokrasi azaltılmıştır (işlemlerin daha hızlı halledilmesi, Arapça tercüme hizmetinin bulunması vb.). Bu nedenle, Sultanbeyli ilçesinde girişimciliği desteklemede faaliyet serbestliğinin mevcut olduğu düşünülmektedir.

Müşteriler ile yakın ilişki, Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli örgütlerdeki işletmeler (veya bir örgüt olarak işletmeler) ve onların örgüt kültürü üzerinde durmaktadır. Modele göre örgütlerin devamlılığını sağlayabilmeleri için müşteri odaklı düşünmek ve müşterilerin tercihlerini, istek ve taleplerini ön planda tutmak büyük önem arz etmektedir. Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki işletmelerde müşteriler ile yakın ilişkiler kurulmadığı gözlemlenmiştir. Suriyelilerin yalnızca Suriyeli işletmelerden alışveriş yapmaları Türk müşteriler ile ilişkilerin zayıf olduğunu göstermekte, Suriyelilerin Türkçe bilmelerine rağmen Arapça konuşmayı tercih etmeleri de bu durumu desteklemektedir. Sultanbeyli ilçesindeki işletmelerin ise müşterilerle yakın ilişkilerde son derece başarılı olduğu tespit edilmiştir. Suriyeli işletmelerin müşteri portföyünün hem Türk hem de Suriyelilerden oluşması bu savı desteklemektedir.

En iyi bilinen iş alanında kalma, örgütlerin devamlılığının ve kültürel değerlerin korunmasının sağlanabilmesi adına önemli bir görev üstlenmektedir. İlgili fonksiyon, örgütlerin, kendi işlerinden farklı olarak sektör dışı örgüt ve işler ile ilgilenilmemesini gerektirmektedir. Gettolaşmanın gözlemlendiği Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli örgütlerin politik, dil veya ekonomik bariyerlerden dolayı Suriye'deki işlerine ilgili bölgelerde devam edemedikleri gözlenmiştir. Suriyelilerin farklı alanlarda çalışmaya başladıkları tespit edilmiş olup, en iyi bilinen iş alanında kalamadıkları görülmüştür. öte yandan, Sultanbeyli ilçesindeki örgütler Fatih ve Sultangazi ilçelerinden farklı olarak yeni kurdukları bölgelerde Suriye'deki işlerine benzer işlerde çalışmaktadır. Üç ilçenin Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli'ne göre değerlendirilmesi Tablo 4.18'de sunulmaktadır.

Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli	Fatih İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultangazi İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultanbeyli İlçesindeki Suriyeli Örgütler
Eylemden yana olma	Savaş sonrası göç dalgası ile birlikte bilmedikleri topraklarda yaşam alanı kuran Suriyelilerin oluşturdukları örgütlerin, işlerin üstesinden gelebilmek ve başarıya ulaşabilmek için uygulamaları ve kararları hızlı bir şekilde eyleme dönüştüremedikleri gözlemlenmiştir.		
Girişimciliği destekleme noktasındaki faaliyet serbestisi	Suriyeli getto örgütlerinde; sistemsiz ve politik kuralların olması sebebi ile faaliyet noktasında serbesti fonksiyonunun yerine getirilemediği gözlemlenmiştir.		Sultanbeyli ilçesinde belediye hizmetlerinde Suriyelilere yönelik hizmet kalemi olmasından dolayı; Suriyeli getto örgütlerinde girişimciliği destekleme noktasında faaliyet serbestisi bulunmaktadır.
Müşteriler ile yakın ilişki	Suriyelilerin yalnızca Suriyeli işletmelerden alışveriş yapmaları ve Türkçe bilmelerine rağmen Arapça konuşmayı tercih etmelerinden dolayı Türk müşteriler ile yakın ilişki kurulamadığı görülmektedir.		Suriyeli işletmelerin müşteri portföyünün hem Türk hem de Suriyelilerden oluşması bu örgütlerde müşteriler ile yakın ilişki kurulabildiği göstermektedir.
En iyi bilinen iş alanında kalma	Gettolarda yer alan örgütler, ilgili ilçelerde Suriye'deki iş alanlarında faaliyet göstermeyerek farklı alanlarda çalışmaya başlamışlardır.		Örgütler, ilgili ilçede Suriye'deki işlerine benzer işlerde faaliyet göstermeye devam etmiş, en bilinen iş alanında kalmıştır.

Tablo 4. 18. Suriyeli Örgütlerin, Peters ve Waterman Modeli Üzerinden Değerlendirilmesi

Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri son olarak Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirilecektir. Hofstede Modeli, örgüt kültürünü sınıflandırmaktadır. Söz konusu sınıflandırmaya yönelik altı temel boyut geliştirilmiştir. Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli gettolardaki örgüt kültürü belirlenen altı kriterden dördüne göre¹⁵ (bireycilik/kollektivizm, belirsizlikten kaçınma, erillik/dişilik, uzun dönemli uyum sağlama) aşağıda değerlendirilmektedir.

¹⁵ Hofstede Modeli'nin seçilen kriterler dışında güç aralığı ve hoşgörü olmak üzere iki kriteri daha bulunmaktadır. bunlardan Güç Aralığı fonksiyonu bir topluma ait olan kurum/kuruluşlarda güçlerin adil ve eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasını kabul etme durumu olarak nitelendirilmiştir. İlgili fonksiyon yalnızca kurum içi güç dağılımını ele almakta olup Suriyeli örgütleri değerlendirmek için yetersiz kalmaktadır. Diğer fonksiyon olan hoşgörü, örgütlerdeki yönetimin zayıf kontrolünün bulunması olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda, saha çalışması sonuçları örgütler içerisindeki yönetim biçimini yeteri kadar tespit edemediği için bu fonksiyon değerlendirmeye alınmamıştır.

Hofstede Modeli, örgütleri kültürel özelliklerine göre bireyci veya kolektivist olarak sınıflamaktadır.¹⁶ Bireycilik katsayısının yüksek olduğu durumlarda, bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözetme, bağımsız hareket etme, bireysel amaçlar doğrultusunda eylem gösterme eğilimleri görülmektedir. Kolektivizm, bir örgüte ait olma, örgüt çıkarlarını bireysel çıkarlardan önde tutma eğilimi olarak nitelendirilmektedir (Pekşen ve Oruç, 2004). Saha çalışması bulguları ilgili üç ilçede de Suriyeli örgütlerin kolektivist bir yapıda olduklarına işaret etmiştir. Suriyelilerin birbirleri ile sıkı ilişkileri, yalnızca birbirlerinden alışveriş yapmayı tercih etmeleri, dil bariyerini aşmayarak kendileri arasında yalnızca Arapça konuşmayı devam ettirmeleri bu duruma örnek gösterilebilmektedir.

Hofstede Modeli, örgütlerin sağlıklı bir şekilde kültürlerini ve yapılarını koruyarak devam ettirebilmeleri hususunda belirsizlikten kaçınma özelliği üzerinde durmuş ve bu kriteri örgütleri sınıflamada kullanmıştır¹⁷. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek seyrettiği örgütlerde; stres, kaygı, farklı olanı tehlike arz etme eğilimleri bulunur. Üç ilçe özelinde, Suriyeli gettolardaki örgütlerde yüksek 'belirsizlikten kaçınma' gözlemlenmiş ve bu örgütlerde geleceğe duyulan kaygı, endişe ve değişimlere karşı duygusal reaksiyonlar sergilendiği görülmüştür. Suriyelilerin savaş mağdurları olmaları, politik ve sosyo-ekonomik açıdan korkuları ve belirsizlikler bu örgütler için tehdit olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda, Suriyeli örgütlerde belirsizlikten kaçınmanın yüksek seyrettiği sonucuna varılmıştır.

¹⁶ Bireycilik / Kolektivizm, örgütlerde yer alan insanların birlikte (bireysel) ve/veya toplu (toplumsal) olarak sergiledikleri davranışlardır.

¹⁷ Belirsizlikten kaçınma, belirsizliğin kişiler için kaygı sebebi olması kabulüne dayanan belirsizlikten kaçınma, kültürel farklılığın temel dayanağıdır. Örgütlerin kontrol mekanizması altında olmayan çevresel faktör etkileri örgütler açısından 'belirsizlik' olarak nitelendirilmektedir.

Hofstede Modeli örgütlerin kültürlerini; gücün kullanımı ve örgüt bireylerinin rollerine göre eril veya dişi olarak sınıflamaktadır¹⁸. Eril kültür özelliklerine sahip örgütlerde; başarı, girişkenlik, kahramanlık ortak özellikler olarak yer almaktadır. Bu kültürde, cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta olup yapılan işler, alınan görevler cinsiyetlere göre değişkenlik göstermektedir. Suriyeli gettolardaki örgütlerin kültürleri incelendiğinde, üç ilçenin de 'eril' özelliğe sahip olduğu gözlemlenmiştir. Saha çalışmalarında görüşülen kişilerin cinsiyet ayrımına bakıldığında, kadın sayısının az olması (kadınların mülakatlara iştirak etmemeyi tercih etmesi nedeniyle) bu örgütlerde, cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı ve örgütlerin eril kültür özelliğine sahip olduğunu doğrulamaktadır.

Hofstede Modeli, örgüt bireylerinin geçmişte yaşadıkları ve gelecekte yaşanacak olan kültür değerlerine odaklanılması hususunda Uzun/Kısa dönemli uyum sağlama özelliği üzerinde durmuş ve bu kriteri örgütleri sınıflamada kullanmıştır. Uzun/Kısa dönemli uyum sağlama; örgütlerin gayelerine göre geçmiş, şu an ve gelecek zamanlarına yönelik uzun ve kısa dönemli yönelimleri içermektedir (Hofstede, 1980). Örgütlerin, geçmiş ve şüana eğilim gösteren değerleri kısa vadeli dir. Bu örgütler, hadiselere, değişen şartlara kolaylıkla uyum gösteremezler. Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki örgütler, değişen şartlara ayak uyduramamış ve kendi kültürlerini buldukları bölgelere yansıtmışlardır. Bu doğrultuda, üç ilçe, ilgili fonksiyona göre kısa dönemli uyum sağlamaktadır. Üç ilçenin Hofstede Modeli'ne göre değerlendirilmesi Tablo 4.19'da özetlenmektedir.

¹⁸ Erillik / Dişilik; duygusal ve sosyal görevlerde cinsiyet eşitliğinin olduğu ve cinsiyetler arasında bir ayrım yapılmadığı durumlarda o örgütler dişi olarak nitelendirilir. Gücün etkin, rollerin farklı ve cinsiyet eşitsizliğinin olması durumunda örgütler eril olarak tanımlanır.

Hofstede Modeli	Fatih İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultangazi İlçesindeki Suriyeli Örgütler	Sultanbeyli İlçesindeki Suriyeli Örgütler
Bireycilik/ Kollektivizm	Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçesinde yer alan Suriyeli örgütler kolektivistir. Suriyelilerin, ilgili ilçelerde yalnızca birbirlerinden alışveriş yapmaları, birbirleri ile sıkı ilişkiler kurmaları ve homojen ilişkileri bu durumu doğrulamaktadır.		
Belirsizlikten kaçınma/ Yüksek	Belirsizliğin kişiler için kaygı sebebi olması kabulüne dayanan belirsizlikten kaçınma, Suriyeli gettolardaki örgütlerde yüksek olarak görülmüş ve bu örgütlerde gelece duyulan kaygı, endişe ve değişimlere karşı duygusal reaksiyonlar gözlemlenmiştir.		
Erillik/Dışılık	Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri Suriyeli getto örgütlerinde cinsiyet eşitsizliğinin olduğu görülmüş ve bu örgütlerin 'eril' örgütler olduğu dikkat çekmiştir. Saha çalışması esnasında görüşülen kişilerin cinsiyet ayrımına bakıldığında kadın sayısının az olması, bu örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını ve örgütlerin eril kültüre sahip olduğunu doğrulamaktadır.		
Uzun/Kısa dönemli uyum sağlama	Üç ilçede yer alan örgütlerde 'kısa dönemli uyum sağlama' olgusunun olduğu tespit edilmiştir. Kısa dönem eğilimine sahip bu örgütlerde hadiselere, değişen şartlara kolaylıkla uyum başarısı gösterememeleri bu durumu doğrulamaktadır.		

Tablo 4. 19. Sultangazi İlçesi Suriyeli Örgütlerin, Örgüt Kültürü Modelleri Üzerinden Değerlendirilmesi



BÖLÜM V

SONUÇ

Arap Baharı ile birlikte Suriye'deki siyasi karışıklık kısa zaman içerisinde iç savaşa dönüşmüş, 2011 yılı Nisan ayından itibaren tarihteki en önemli insani krizlerden birisi yaşanmaya başlamıştır. Nüfusu 22 milyon olan Suriye halkının yaklaşık 6 milyonu ülkesini, neredeyse nüfusun yarısından fazlası ise yaşam yerlerini terk etmek zorunda kalmıştır. Suriye İç Savaşı sadece Suriye topraklarında yaşayan halkları etkilemekle kalmamış, savaşın getirdiği yıkım başta Türkiye olmak üzere komşu ülkelere ve kıtaların ötesine yayılmıştır. Bu doğrultuda, 2011 yılından günümüze tüm dünyayı yakından ilgilendiren derin bir mülteci/sığınmacı sorunu ortaya çıkmıştır. Türkiye'de yaşayan Suriyeliler genellikle gettolarda veya gettolaşma özelliklerini taşıyan bölgelerde yaşamaktadır. Bu çalışma, savaş sebebi ile ülkelerinden göç etmek zorunda¹⁹ kalan Suriyelilerin oluşturdukları 'savaş sonrası gettolarına' odaklanmaktadır.

Bu çalışmada; ilgili yazında eksik bırakılan 'getto ve örgüt kültürü' ilişkisi İstanbul'daki Suriyelilerin oluşturdukları gettolar özelinde incelenmiştir. Çalışma Türkiye'de Suriyelilerin yoğun olarak ikamet ettikleri İstanbul iline yöneliktir. Analize konu olarak Suriyelilerin diğer ilçelere oranla en yoğun ikamet ettiği ilçelerden olan Fatih (yüzde 7), Sultangazi (yüzde 6) ve Sultanbeyli (yüzde 6,8) ilçeleri seçilmiştir. Çalışmada saha ziyaretleri vasıtasıyla derinlemesine mülakat

¹⁹ Göç hareketleri, zorunlu göç ve gönüllü göç süreçleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü yani ekonomi temelli göç hareketleri daha iyi iş bulmak, sosyo-ekonomik gelişim sağlayabilmek adına gerçekleştirilirken, zorunlu göçler savaş, doğal afet, etnik, dinsel, mezhepsel baskılar gibi nedenlerden dolayı doğan hareketlerdir (Gür, 2017).

yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda 370 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Geliştirilen sorular gettolaşmanın ayrıştırıcı parametreleri olan yalıtılmış alan, mekânsal ayrışma, homojen ilişkiler, sosyal dışlanmışlık ve nüfus yoğunluğu başlıkları altında oluşturulmuştur.

Çalışmada öncelikle kültür, örgüt kültürü ve getto kavramlarına yönelik literatür taraması yapılmış ve Türkiye'deki en önemli getto örnekleri değerlendirilmiştir. Derinlemesine mülakatlar yöntemi ilgili ilçelerde gettolaşma olgusunun oluşup oluşmadığı incelenmiştir. İlgili gettolarda yer alan örgütlerin, örgüt kültürünün temel özelliklerini taşıyıp taşımadığına bakılmıştır. Son olarak, örgütlerin Parsons AGIL Modeli'ne (1937), Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli'ne (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirmesi yapılmıştır.

Analiz sonuçları neticesinde Fatih ilçesinin sadece Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'nde gettolaşmanın nüfus yoğunluğu ve mekânsal ayrışma bakımından oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, Fatih ilçesinin analize konu olan tüm mahallerinde homojen ilişkilerin bulunması ve Suriyeli nüfusa karşı sosyal dışlanmanın varlığından söz edilebilir. Bu nedenle, homojen ilişkilerin varlığı ve sosyal dışlanma bakımından ilçenin tüm mahallerinde gettolaşma oluştuğu görülmektedir. Ancak, yalıtılmış alan kriterine göre Fatih ilçesinin araştırmaya konu olan mahallelerinin hiç biri getto tanımına uymamaktadır. Özetle, Fatih ilçesinin sadece Akşemsettin, Aksaray, Ali Kuşçu ve Molla Gürani Mahalleleri'nde getto/gettolaşma vakıalarının taşındığı ifade edilebilmektedir.

Öte yandan, Sultangazi ilçesinin analize konu olan tüm mahallelerinde (Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri) nüfus yoğunluğu, mekânsal ayrışma, homojen

ilişkiler ve sosyal dışlanma bakımından gettolaşmanın olduğu ifade edilebilmektedir. Ancak, yalıtılmış alan kriterine göre Sultangazi ilçesi getto tanımına uymamaktadır. Özetle, Sultangazi ilçesinin Zübeyde Hanım ve İsmetpaşa Mahalleleri'nde getto/gettolaşma kavramının temel parametrelerinin izlerini taşınmakta ve gettolaşma oluşmaktadır.

Gerçekleştirilen saha çalışması bulgularına göre Sultanbeyli ilçe sınırları içerisinde Suriyeli nüfusun kümelenme oluşturmadığı, yalıtılmış alanın bulunmadığı ve ilçede sosyal dışlanma olmadığı tespit edilmiştir. İlçenin sadece Mehmet Akif Mahallesi'nde mekânsal ayrışma bakımından gettolaşmanın olduğu ifade edilebilmektedir. Öte yandan, ilçenin tüm mahallerinde homojen ilişkilerin varlığı gettolaşma olgusunun oluştuğuna işaret etmektedir. Özetle, Sultanbeyli ilçesinin ilgili bölgelerinde gettolaşma oluşmamaktadır.

Analizlerde Fatih ve Sultangazi ilçelerinin bazı bölgelerinde gettolaşmanın olduğu, Sultanbeyli ilçesinde ise oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki gettolaşma açısından benzer bulgular her iki bölgede de Suriyelilerin kümelenmeler oluşturmasına bağlanabilir. Sultanbeyli'nin gettolaşma bakımından diğer ilçelerden farklılaşmasının sebebi ise ilçede Sultanbeyli ilçe belediyesi önderliğinde kurulan Mülteciler Derneği'nin Suriyelilere yönelik etkili bir politika oluşturmasıdır. Bu nedenle ilçede Suriyeliler mahallelere eşit sayıda dağılmış ve kümelenmeler meydana getirmemiştir. Buna ek olarak, kümelenmelerin oluşmamasından dolayı ayrıştırma ve sosyal dışlanma gibi durumlar ile karşılaşılmamıştır.

Gettolaşma olgusunun tespitinin ardından Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki ilgili mahallelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin, başarılı bir örgütün

(kültürünü koruyan ve içinde bulunduğu ekosisteme uyum sağlayan) sahip olması gereken kültür özelliklerini taşıyıp taşımadıkları incelenmiştir. Değerlendirmelerde, getto özelliği taşıyan Fatih ve Sultangazi ilçelerinin ilgili mahallelerindeki örgütlerin, Suriyeli kültürünü ağırlıklı olarak taşımaya devam ederek, örgüt kültürü açısından birbirlerine benzedikleri dikkat çekmiştir. Bu örgütler için, kültürün toplumsal, sürekli ve bütünleştirici özelliklerinin taşındığı dikkat çekmiştir. Fatih ve Sultangazi ilçesindeki Suriyeli örgütlerin, Suriye'deki alışkanlıklarını buldukları bölgelere yansıtmaları kültürün toplumsal özelliğine, Suriyeli örgütlerin kendi kültürlerini yeni kuşaklara aktararak devam ettirmeleri süreklilik özelliğine, homojen ilişkilerinin kuvvetli olması ise kültürün bütünleştirici olma özelliğine işaret etmektedir. Öte yandan, iki ilçedeki örgütlerde de, kültürün öğrenilme, değişme, gereksinimleri karşılama ve doyum sağlama ve ideal kurallar sistemi olma özellikleri bulunmamaktadır. Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki Suriyeli örgütler, Türkiye'ye ait kültürü benimseyememiş ve öğrenememişlerdir. Ayrıca, Suriyeli örgütlerin, başka bir ülkede yeni bir yaşam alanı oluşturmalarına rağmen gelişim ve değişim gösteremeyerek kendi kültürel özelliklerini değiştirmedikleri gözlemlenmiştir. bahsi geçen durum kültürün değişme özelliğine zıt düşmüştür. Suriyeli örgütlerin davranış biçimlerini ve örgüt kurallarını değiştirmemeleri ise Türk kültürüne uyum sağlayamadıklarına işaret etmektedir. Bu nedenle, ilgili ilçelerdeki örgüt kültürünün Türk kültürü için ideal kurallar sistemi özelliğini taşımadığı açıktır.

Sultanbeyli ilçesi gettolarının örgüt kültürü, kültürün toplumsallık ve ideal kurallar sistemi özellikleri bakımından diğer ilçelere benzese de bir çok özelliği ile Fatih ve Sultangazi gettolarından ayrılmaktadır. Kültürün temel özellikleri değerlendirildiğinde, gettolardaki Suriyelilerin yalnızca kendi kültürlerini örgütlerde devam ettirmedikleri, Türk kültürünü de benimsemeye başlayarak uyum göstermeye

çalıştıkları bulgusuna erişilmiştir. Sultanbeyli ilçesindeki örgütlerde, Suriyeli örgütlerin, hem kendi kültürlerini (Suriyeli) devam ettirmeleri hem de buldukları yer olan Türk kültürünü benimsemeye başlamaları kültürün, öğrenme özelliğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, ilçedeki Suriyelilerin Türk kültürünü benimsemeye ve dahası yeni kuşaklara öğretmeye başlamaları kültürün değişme özelliğini vurgulamaktadır. Kendi kültürlerinin sürekliliğini korumaları ile birlikte Türk kültürünü de aktarmaları süreklilik özelliğinin karşılanmaya çalıştığını göstermekte, gerek Türkler ile gerekse Suriyeliler ile olan ilişkileri ise kültürün bütünleştirici özelliğini içermektedir. Kısaca, getto olarak kabul edilmeyen Sultanbeyli ilçesindeki örgütler getto olan ilçelerdeki örgütlere göre başarılı bir örgüt kültürünün özelliklerini daha fazla taşımaktadır.

Çalışmada Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçelerindeki Suriyeli örgütler örgüt kültürü modellerinden Parsons AGIL Modeli (1937), Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli (1995) ve Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirilmiştir. Fatih ve Sultangazi ilçelerinde yer alan Suriyeli örgütlerin kültürü Parsons AGIL Modeli'ne göre değerlendirildiğinde benzerlik gösterirken Sultanbeyli ilçesi bu ilçelerden farklılaşmaktadır. Modele göre, Fatih ve Sultangazi ilçelerinde Suriyeli gettolarında yer alan örgütler; değişen çevreye adapte olabilmek zorluğu çekerek topluma başarılı bir şekilde entegre olamamış ve uyum gösterememişlerdir. Tam aksine, değerlendirme sonuçları Sultanbeyli ilçesindeki örgütlerin değişen çevre şartlarına adapte olmakta zorluk çekmelerine rağmen topluma başarılı bir şekilde entegre olabildiğini göstermektedir. Ayrıca, Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki gettolarda Suriyelilerin, sistemin bir parçası olan Türkler ile Sultanbeyli ilçesindeki örgütlerin ise, Türkler ile iletişim kurabilmek adına yanlarında Türk çalışan istihdam ederek ekosistem ile bütünleştikleri dikkat

çekmiştir. Öte yandan, Fatih ve Sultangazi ilçelerindeki örgütler toplum tarafından yasal/ meşru olarak kabul görmemekte, Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmamaları ise bu durumu desteklemektedir. Tersine, Sultanbeyli ilçesinde, Türklerin, Suriyeliler ile birlikte yaşamaktan ve bir arada çalışmaktan memnun olmaları, Suriyelilerin toplumda meşruluk kazandığını göstermektedir. Modelin bir diğer kriteri olan ‘amaca ulaşma’da hiç bir ilçedeki örgüt başarılı olamamıştır.

Peters ve Waterman Mükemmellik Modeli’ne (1995) göre ise, işletmelerin kültürlerini oluşturmadaki ve sürdürmedeki başarılarını ‘eylemden yana olma’, ‘girişimciliği desteklemede faaliyet serbestisi’, ‘müşteriler ile yakın ilişki’ ve ‘en iyi bilinen iş alanında kalma’ faktörleri etkilemektedir. Öncelikle, üç ilçe bir tek ‘eylemden yana olma’ kriterinde benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda, savaş sonrası göç dalgası ile birlikte bilmedikleri topraklarda yaşam alanı kuran Suriyelilerin oluşturdukları örgütlerin, işlerin üstesinden gelebilmek ve başarıya ulaşabilmek için uygulamaları ve kararları hızlı bir şekilde eyleme dönüştüremedikleri gözlemlenmiştir.

Getto olan Fatih ve Sultangazi ilçesinde; sistemsal ve politik kuralların (tabula yönetmeliği gibi) olması nedeniyle faaliyet noktasında serbesti fonksiyonu görülememiştir. Sultanbeyli ilçesindeki örgütlerde ise; belediye hizmetlerinde Suriyelilere yönelik hizmet kalemi olmasından dolayı; Suriyeli getto örgütlerinde girişimciliği destekleme noktasında faaliyet serbestisi bulunmaktadır. Fatih ve Sultangazi ilçesinde, Suriyelilerin yalnızca Suriyeli işletmelerden alışveriş yapmaları ve Türkçe bilmelerine rağmen Arapça konuşmayı tercih etmelerinden dolayı Türk müşteriler ile yakın ilişki kurulamadığı dikkat çekmiştir. Tersine, Sultanbeyli ilçesinde müşteri portföyünün hem Türk hem de Suriyelilerden oluşması ile bu

örgütlerde müşterilerle yakın ilişki kurulabildiği tespit edilmiştir. Son olarak, Fatih ve Sultangazi ilçesindeki gettolardaki Suriyelilerin Suriye'deki iş alanlarında faaliyet göstermeyerek farklı alanlarda çalışarak en iyi bilinen iş alanında kalamadıkları gözlemlenmiştir. Bu durum Sultanbeyli'de değişmiş, ilçedeki Suriyelilerin, Suriye'deki işlerine benzer işlerde faaliyet göstermeye devam ederek en bilinen iş alanında kaldıkları tespit edilmiştir.

Hofstede Modeli'ne (1980;1991;2011) göre değerlendirme yapıldığında ise Fatih, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçelerinde ki örgütler modelin tüm sınıflamalarında benzerlik gösterdiği dikkat çekmiştir. İlgili ilçelerdeki Suriyeli örgütler, Suriyelilerin yalnızca birbirlerinden alışveriş yapmaları, birbirleri ile sıkı ilişkiler kurmaları ve homojen ilişkileri dolayısı ile kollektivist bir yapıya sahiptir. Yine bu ilçelerdeki örgütlerde, belirsizliğin kişiler için kaygı sebebi olması kabulüne dayanan belirsizlikten kaçınma yüksek olarak görülmüş ve bu örgütlerde gelece duyulan kaygı, endişe ve değişimlere karşı duygusal reaksiyonlar gözlemlenmiştir. Sınıflandırmalardan bir diğeri olan 'erillik/dışılık' fonksiyonuna göre; Fatih, Sultangazi ve Sultanbeyli ilçeleri Suriyeli getto örgütlerinde cinsiyet eşitsizliğinin olduğu görülmüş ve bu örgütlerin 'eril' örgütler olduğu tespit edilmiştir. Saha çalışması esnasında görüşülen kişilerin cinsiyet ayrımına bakıldığında kadın sayısının az olması, bu örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını ve örgütlerin eril kültüre sahip olduğunu doğrulamıştır. Son fonksiyona göre, ilgili üç ilçede yer alan örgütlerde 'kısa dönemli uyum sağlama' olgusunun olduğu tespit edilmiş, kısa dönem eğilimine sahip bu örgütlerde hadiseler, değişen şartlara kolaylıkla uyum başarısı gösteremedikleri dikkat çekmiştir. Özetle, gerek getto gerekse kültürün temel özellikleri açısından diğeri ilçelerden ayrılan Sultanbeyli ilçesinde yer alan örgütler

'örgüt kültürü modellerinin' başarılı olma kriterlerine daha fazla uyum sağlamaktadır.

Bu çalışma İstanbul'daki Suriyeli gettolarına daha yakından bakmaktadır. Gerçekleştirilen alan çalışması kapsamında üç ilçe içinde Suriyelilere yönelik ortaklaşan bulgular tespit edilmiştir. Bu bulgular incelendiğinde; görüşülen Suriyelilerin tamamı Türk vatandaşları ile birlikte yaşamaktan mutluluk duymaktadır. Suriyelilerin tamamına yakınının Türkçeyi anlamalarına rağmen konuşmayı tercih etmedikleri, yaşadıkları ilçeleri ise eş, dost, akraba referansları ve muhafazakar yapıda ki ilçeler olması sebeplerinden dolayı tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında, görüşülen Suriyelilere yönlendirilen 'ülkelerine geri dönmeyi düşünüp düşünmedikleri' sorusuna Suriyelilerin birçoğu Suriye'deki karışıklığın biteceğine dair ümitlerinin tükendiği ve Türkiye'de yaşamaktan mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Yine üç ilçede Suriyeliler tarafından faaliyete olan işletmelerin genel çoğunluğunda Arapça tabelalar yer almaktadır. Suriyelilerin yoğun olarak ikamet ettikleri ilçelerin ilgili mahalle, sokak ve caddelerine kendi kültürlerini yansıttıkları gözlemlenmiştir. İlgili çalışma sonucunda getto olgusunu taşıyan ilçelerde Suriyeliler tarafından örgütlerin kurulmuş olduğu ancak örgütlerin olması gereken kültürü taşıyamadıkları dikkat çekmiş, bu örgütlerin henüz bir başarı elde edememiş oldukları tespit edilmiştir²⁰. Çalışma gelecekte bu konu üzerinde yapılacak olan çalışmalara, araştırmacılara ve politika yapıcılara ışık tutması ve veri teşkil etmesi açısından önem taşımaktadır.

²⁰ İsveç'in getto özelliği taşıyan ve "Kuzeyin en sert gettosu" olarak anılan Rosengård'dan ünlü futbolcu Zlatan Ibrahimović, Almanya'daki işçi göçü ile giderek orada yaşam ünitesi oluşturan Türklerin kurmuş oldukları Ergazi Sucukları başarı hikayelerine örnek teşkil ederken Suriyelilerin henüz başarı hikayeleri görülmemiştir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Beril, ve Z. Vural. *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları, 1999. 38-40
- Akçura, Gökhan. “Sulukule kültürünün tarihi ve geleceği”, Yeni Mimar, 13 Nisan 2007, <http://www.yenimimar.com> (Son erişim tarihi: 15.03.2018).
- Akyalçın, D. *The Jewish Community In The Making of Istanbul Intra Muros: 1453-1520..(Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi. 2003.
- Alvesson, Mats, ve Stefan Sveningsson. «Changing Organizational Culture: Cultural Change Work In Progress (First Edition) Routledge.» 2008. 18-38
- Alver, K. *Siteril Hayatlar: Kentte Mekânsal Ayrışma ve Güvenlikli Siteler*. Ankara: Hece Yayınları. 2007.
- Alıç, M. “Örgütler” *Eğitim Yönetimi Dergisi*. 1995. 3
- Ataman, Göksel. *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitapevi, 1995. 5-7
- Ateş, S. *Venedik Gettosu: Dünyadaki İlk Getto Yerleşmesinin Mimari Kurgusu*. Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi, 11(1). 2010. 59-79.
- Athos, A., ve R. T. Pascale. *The Art of Japanese Management: Applications For American Executives*. New York: Simon and Schuster, 1981. 10
- Aytar, İlker. “Fener-Balat Yapılarının Restorasyon Süreçleri ve Sonuçları” https://www.researchgate.net/profile/Ilke_Cirtci/publication/308967875_Fener_Balat_Yapilarinin_Restorasyon_Surecleri/links/57fb61e908ae8da3ce6058cf/Fener-Balat-Yapilarinin-Restorasyon-Suerecleri.pdf (Son erişim tarihi: 11.08.2018).
- Bahar, H. I. *Sosyoloji*. Ankara, 2009. 71
- Bakan, İ., T. Büyükebeşe, ve H. Ç. Bedestenci. *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım, 2004. 9, 14-18, 28-29, 35-60, 113

- Barlı, Ö. *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. 3. Erzurum: Aktif Yayınevi, 2007. 278
- Barnard, C. «The Functions of Executive, Cambridge: Harward University Press.» 1994.
- Bartol, Kathryn M., ve David C. Martin. *Management (Third Edition)*. 1998. 92
- Başaran, İ. E. *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Kişisel Yayın, 2000. 294
- Başaran, İbrahim Ethem. *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi, 1991. 241
- Başıhoş, S. and Taşöz, Düşündere. A. *Gelişmişlik Göstergesi Olarak Gece Işıkları: İller Arası Gelir Eşitsizlikleri Ne Durumda?*, TEPAV.<http://www.tepav.org.tr/tr/yayin/s/965> (Son erişim tarihi: 07/07/2018). 2016
- Bauman, Z. *Modernlik ve müphemlik, (Çev. İ. Türkmen)*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. 2003
- Baytok, Ahmet. «Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Liderin Rolü.» Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006. 27
- Berberoğlu, G., ve B. Baraz. «Tusaş Motorlu Sanayi A.Ş ‘de Örgüt Kültürü Araştırması.» *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1999: 1-2. 63-84
- Berberoğlu, Güneş. «Örgüt Kültürü» (Ed.Celil Koparal), *Yönetim ve Organizasyon.*» *Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını*, 1969: 189- 204.
- Beycioğlu, Kadir. *Z Kuramı ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 15*. 2007. 65
- Boylu, Y., ve A. Sökmen. «Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespit Edilmesi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama.» *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006: 7.

- Bozkurt, Tülay. *İşletme Kültürü: Kavram Tanımı ve Metodolojik Sorunlar* (Editör: Suna TEVRÜZ). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1996. 91
- Bozkurt, T. *İşletme Kültürü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 2. Baskı*. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği-Kalder Kalite Derneği Yay., 2000. 91
- Bursalıoğlu, Z. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi, 2012. 15
- Çağlar, İ. «Yönetim-kültür bağlamında Türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma.» *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2001: 5, 125-148.
- Çakır, S. *Türkiye’de Göç, Kentleşme/Gecekondu Sorunu ve Üretilen Politikalar*. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi SDU Faculty of Arts and Sciences. 2011
- Çubukçu, S. *Mekanın İzdüşümünde ‘Toplumsal Cinsiyet; Sulukule Mahallesi Ve Romanlar*. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. No:44. 2011. 3-106.
- Daft, L. Richard. «Management (Fifth Edition). The Dryden Press.» 2000. 88-90
- Daft, L. Richard. «New Era of Management. Mason, OH: Thomson South-Western.» 2008. 85
- Deal, Terrence E., ve Allan A. Kennedy. «Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley.» 1982. 4, 22
- Demir, Nevzat. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2007. 67
- Dikici, Metin, ve Orhan Erdem. «Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi.» *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009. 11, 209
- Doğan, Binali. *Örgüt Kültürü. (1.Basım)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2007. 12, 52
- Doğan, E. «Örgüt kültürünün çalışan motivasyonuna etkileri: belediyecilik sektöründe bir uygulama.» Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı. Ss. 9, 2015. 9-10

- Doğan, S. «Okul M¼d¼rlerini Okul K¼lt¼r¼n¼ Gerçekleştirme D¼zeyleri (İstanbul - Kağıthane İlçesi Örneği). .» (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼., 2010. 14
- Doğan, Selen. «İnsan Kaynakları Potansiyelini Artırmada İşletmeleri Etkinliğe G¼t¼ren Yol: Örg¼t K¼lt¼r¼.» *Amme İdaresi Dergisi*, 1997. 53-76
- Douglas, M. ve Denton, N. *American Apartheid. Cambridge Ma: Harvard University Press. 1993.*
- Duman, B. ve Alacahan, O. *Getto Tartışmasına Bir Metropolden Bakmak: Adana Örneği.* Journal of Academic Social Science Studies, vol.5. 2012. 55-74
- Ellis, Steve, ve Dick, Penny. *Introduction to Organizational Behaviour (Second Edition).* London: McGraw-Hill Inc, 2003. 176
- Erdem, Ferda. *Örg¼tsel Davranış ve Y¼netsel Psikoloji.* Ankara: Friedrich- Nauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak¼ltesi Yayını, 1996. 37
- Erder, S. *Refah Toplumunda Getto.* İstanbul: Bilgi Üniversitesi. 2006
- Erder, S. *Getto Kavramı Üzerine.” Adadan Odaya: Yaşamdan Yapıya Konut Çevresi.* İstanbul: Bağlam Yayınları. 2004. 57- 68.
- Erdoğan, İ. *İşletmelerde Davranış.* İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak¼ltesi Yayın No:272, 2. Baskı, 1997. 122, 376
- Erdoğan, İ. *İşletmelerde Davranış.* İstanbul: Beta Yayınevi, 1994. 128
- Erdoğan İ. *Örg¼t¼ Anlama ve Anlamlandırma.* 2003. [http :// media. ankara.edu.tr](http://media.ankara.edu.tr).
- Erdoğan, İ.. *K¼lt¼r¼n Y¼netimsel Fonksiyonlara Uygulanma Etkisi Ve Fakt¼r Analizi Y¼ntemi İle Bir Araştırma.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1975. 16-20
- Erdoğan, M. *Kopuş'tan “Uyum”a Kent M¼ltecileri - Suriyeli M¼lteciler ve Belediyelerin S¼reç Y¼netimi: İstanbul Örneği,* Marmara Belediyeler Birliği. 2017.
- Eren, E . *Örg¼tsel Davranış ve Y¼netim Psikolojisi, 7'nci Basım.* İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.ř, 2001. 142-143

- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 9'ncü Basım*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2006. 86, 137-154, 163, 269-270, 443
- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (10. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2007. 166-169, 138-139
- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2012. 168-189
- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015. 135-139
- Erkmen, Turhan, ve Güven Ordun. *Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: 9. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2001. 67
- Erkmen, Turhan. *İşletmelerin Başarısındaki En Temel Paradigma Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010. 33, 50, 75
- Erman, T. *Kent, Konut ve Taşıdığı Anlamlar: Bağlamlandırılmış Bir Yaklaşım*. TMMOB Dergisi. 2010.
- Eroğlu , Feyzullah. *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 1996. 109-113
- Etzioni, A. *Modern Organizations*. New York: Printice-Hall., 1964.
- Fındıkçı, İ. *Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme*. İstanbul, 1996. 87-88
- Francesco, Anne Marie, ve Berry Allen Gold. *International Organizational Behavior (Second Edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc, 2005. 262
- Gagliardi, P. *The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework*. *Organizational Studies*. 1986. 2, 7, 117-134
- Gallo, Peter, ve Jaroslav Gonas. *"Corporate Culture Typology Model with Regard to Organizational Structure", Actual Problems of the Economy*. 2014. 305-307
- Gans, H. *The Balanced Community: Homogeneity or Heterogeneity in Residential Areas?*. Journal of the American Institute of Planners. 2007.

- Gans, H. *Sociology and Social Policy*. Columbia University Press. 2017.
- “Ghettos”. <https://www.ushmm.org/wlc/en/article.php?ModuleId=10005059>. (Son erişim tarihi: 03/06/2018)
- Gellner, E. *Culture, Identity and Politics*. UK: Cambridge University Press. 1987
- Genç, N. *Örgüt Kültürünün Oluşumu, Bireysel ve Örgütsel Davranışlar 'Üzerindeki Etkisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 1993. 39, 301
- George, Jennifer M., ve Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior (Fourth Edition)*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2005.
- Goffee, R., ve Jones Garent. *Kurum Kültürü. (Çev. Kıvanç Kutmandu)*. İstanbul: Kapital Medya, 2000.
- Güçlü, Nezahat. *Örgüt Kültürü*. Bişkek: Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003. 147-159
- Gülova, A., ve Ö. Demirsoy. *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma*”, *Business and Economics Research Journal*. 2012. 49-76
- Gümüşsuyu, Çağdaş. *Yaratıcı Örgüt Kültürü Kuram ve Bir Örnek Olay Çalışması (1. Baskı)*. Ankara: Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Enstitüsü., 2005. 32-33
- Güncüoğlu, S. ve Yavuztürk, Ş. *Sulukule ve Çingeneleri*. Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi, Cilt 0, Sayı 23, 2009. 107–134
- Güney, S. “*Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları.*”. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım, 2007. 27-213
- Güney, Salih. *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000. 186
- Gür, Nurullah. *Ülke Deneyimleri Işığında Uluslararası Göç Ekonomisi*. SETA. Aralık 1017.

- Gürgen, Haluk. *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınevi, 1997. 160
- Güvenç, B. *İnsan ve Kültür Yönetimi*. İstanbul: Boyut Yayıncılık, 2015. 130
- Güvenç, B. *Kültür ve İnsan*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1974.
- Güvenç B. *Kültürün ABC'si*. İstanbul: YKY, 2004.
- Güvenç, B.. *Kültür ve İnsan (8. Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1999. 96
- Handy, C. *Süper Yönetim*. İstanbul: İyi Yayıncılık, 1995.
- Harvey, D. *Sosyal Adalet ve Şehir*, İstanbul:Metis Yayınları. 2016
- Hasanoğlu, M. *Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi*. 2004. 52
- Hatch, Mary Jo. *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. London: Oxford University Press., 1997. 206
- Hellriegel , Don, John W. Slocum , ve Richard W. Woodman . *Organizational Behavior (Eighth Edition)*. South-Western College Publishing. 1998. 546
- Henderson, J.V.A. Storeygard ve D.N. Weil. Measuring Economic Growth from Outer Space, *American Economic Review*, 102 (2): 2012. 994-1028.
- Hodgett, Richard, ve Luthans, Fred. *International Management, 3.Edition*. New York: Mcgraw- Hill,Inc, 1996. 104
- Hofstede , Geertt. *Identifying Organizational Subcultures: An Empirical Approach*. *Journal of management studies*. 1980a. 1-12
- Hofstede, G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill., 1997.
- Hofstede, G. *Culture and Organizations: Software of The Mind*. London: McGraw-Hill., 1991.
- Hofstede, G. *Culture's Consequences, International Differences in Work Related Values*. London: Sage Publications, 1980. 25
- Hofstede, Geert. *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, Online Readings in Psychology and Culture*. 2011.

Hofstede G. *Identifying Organizational Subcultures: An Empirical Approach*.
Journal of management studies. 1998a. 4

Hofstede, Geert, B. Neuijen, D. Ohavy, ve G. Sanders. *Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases.*"[*Örgütsel Kültürlerin Ölçümü: 20 Vaka Üzerine Nitel ve Nicel Bir Çalışma*]. *Administrative Science Quarterly*. 1990. 286-316

In Print: Ghetto: The Invention of a Place, the History of an Idea.

<https://urbanland.uli.org/planning-design/ghetto-invention-place-history-idea/>. (Son erişim tarihi: 07.05.2018).

Kalkan, Abdullah. *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma*. Konya: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013. 50

Karimi, M. *The West Side Story: Urban Communication and the Social Exclusion of the Hazara People in West Kabul*. (Postdoktora çalışması). Canada: University of Ottawa. 2011.

Kavas, Asmin, İlderya Avşar, Omar Kadkoy, ve Eren Çağdaş Bilgiç. *İstanbul'da Suriyeliler ve Savaş Sonrası Suriye Gettoları*. Ankara: TEPAV, 2019.

Kawachi, I. ve Berkman, L. *Neighborhoods and Health*. USA: Harvard School of Public Health. 2003

Keleş, R. *100 Soruda Türkiye'de Kentleşme, Konut ve Gecekondu*. Ankara: İmge Kitabevi. 2014

Kılınç, Z. ve Bezci, B. *Kentleşme, Gecekondu ve Hemşerilik*. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6 (2), 2011. 323-344.

Kocaoğlu, Huriye Neşe, *Toplumsal Kültür Değerlerinin Örgüt Kültürüne Etkisi "Türkiye - İtalya Değerlendirmesi"*, Ekim 2007, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi

Koparal, C. *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını., 2004. 195

Kornei Gritsiuk, “*World Ghettos: Balat - Jewish Side Of Istanbul*”

Kök, Sabahat Bayrak, ve Betül Özcan. *Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 2012. 113-131

Köselecioglu, Bora. *Örgüt Kültürünün Yöneticilerin Motivasyonu İlişkisi: Perakende Sektöründe Bir Araştırma*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012. 4

Krech, David, ve Richard Crutchfield . *Sosyal Psikoloji, Çeviri: Erol Güngör*. İstanbul: İstanbul Edebiyat Fakültesi Basımevi, 1970. 159

Kreitner , Robert, ve Angelo Kinicki . *Organizational Behavior (Sixth Edition)*. New York: Mc Graw-Hill, 2004. 82

Kurt, E. *Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir kamu kurumu çalışanlarına yönelik araştırma*. Eskişehir: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2011. 11

Landman, K. ve Schönteich, M. Urban fortresses. Gated communities as a reaction to crime. *African Security Review*, Sayı 11, (4), 2002. 71-85.

Leblebici, Doğan Nadi, ve Alper Karasoy. *Örgüt Kültürünün Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi: Kamu ve Özel Öğrenci Yurtlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009. 283

Louis, M. R. *An Investigator’s Guide to Work Place Culture*. (Ed. Peter J. Frost vd.). *Organizational Culture*. California: Sage Publication, 1985. 73-93

Mario, L. *Four Reasons to Abandon the Idea of Ghetto*. *City and Community*, 7(4), 2008. 389- 398.

Marc, J. G., ve Simon, H. A. *Organizations*. New York: John Wiley, 1958.

Marmasan, D. *Bir Mekânsal Ayırışma Modeli Olarak Modern Gettolaşma:Televizyon Reklamları Üzerine Bir İnceleme*. *Global Media Journal: TR Edition* 5 (9). 2014

Maximini, Dominik. *he Scrum Culture: Introducing Agile Methods in Organizations*. Heidelberg: Springer, 2015.

- Meek, V. Lynn. “*Organizational culture: Origins and weaknesses*”, *Organization Studies*. 1988. 466
- Michal, Vašečka. “*Ghettoization as a Social Problem. Workshop Patterns of spatial and ethnic inequalities in Slovakia, Czech republic, and Hungary Ostrava*”.
http://www.rkk.hu/rkk/kefi/visegrad_fund/Vasecka2_EN.pdf (Son erişim tarihi: 07.05.2018). 2012
- Mink ve Keith, Q. Owen, G. Oscar, ve W. Esterhuysen Pieter. *Change at Work*,. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1993. 57-58
- Nacar, Nihat. *Kütüphanelerde Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Adana: Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Naktiyok, A. *Çevresel Çalkantı ve Örgüt Kültürü*. Erzurum: Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999. 66
- Nehmer, Matthew. *Executive Agenda Setting, Framing, and Impression Management During Organizational Decline: A Grounded Theory Study of Narratives, The Chicago School of Professional Psychology*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2015. 12
- Nelson, D. L., ve J. Q. Campbell. *Organizational Behavior*, West Publishing Company. 1997.
- Nişancı, Zeynep Nuray. *Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları*", *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*. 2012.1285
- Önder Kaya, “İstanbul’da Yahudi cemaatinin yaşam alanları -2 : Galata Ve Balat”
http://www.salom.com.tr/haber-100396-Istanbulacuteda_yahudi_cemaatinin_yasam_alanlari_2__galata_ve_balat.html (Son erişim tarihi: 13.07.2018)
- Ouchi, William. *Teori Z, Çeviri: Yakut Güneri*. İstanbul: İlgı Yayıncılık, 1989. 49
- Ouchi, William. *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?. (Çev.:Yakut Güneri)*. İstanbul: İlgı Yayıncılık, 1987.

Ouchi, William. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading MA: Addison Wesley. 1981.

Özkalp , İnan. *İşletme Yönetimi, 1.Basım*. Eskişehir: Birlik Ofset, 2000. 582

Özdemir, A. “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar” *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2006.

Özdemir, A. *Farklı Örgüt Kültürü Olan İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine bir Ampirik Araştırma: Bursa İli Örneği*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 2006. 413

Özdemir N ve Doğrusoy İ (2016). Kapalı Konut Sitelerinin Kamusal Açık Alanlar Açısından Oluşturduğu Problemlerin İnsan-Çevre İlişkileri Bağlamında İrdelenmesi. *Megaron*, 11(3), s. 359-371

Özdevecioğlu, M. *Organizasyon Kültürü (2. Baskı)*. M. Özel (Ed.), *Stratejik Yönetim ve Liderlik*. İstanbul: İz Yayıncılık, 1995. 125-126

Özdevecioğlu, M., ve C. Çelik. *Örgüt kültürü tipleri itibariyle bireylerin algıladıkları ve mağduriyet farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. 2009. 101

Özgen, H., A. Öztürk, ve A. Yalçın. *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Adana: Nobel Kitabevi, 2001. 31

Özkalp, E, ve Ç. Kırıl . *Örgütsel Davranış*. Bursa. Bursa: Ekin Basım Yayım, 2011. 106

Özkalp, E. *Örgütlerde Davranış* . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1994. 29

Özkalp, E. *Örgütlerde Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunmasında ve geliştirilmesinde Uygulanabilecek Programlara ilişkin Eskişehir”de Yapılan Bir Araştırma*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 1999. 438

Özkalp, E. *Sosyolojiye Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2009.

Özkalp, E., ve Ç. Kirel. *Örgütsel Davranış*, . Eskişehir: Anadolu Üniv., Açık Öğretim Fakültesi Yayınları,, 2003. 103

Özkalp, E. *Örgütsel Davranış. (2. Baskı)*. . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004.

Özkalp, Enver, ve Çiğdem Kirel. *Örgütsel Davranış (3. Baskı)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi yayınları, 1998. 115

Tiryaki, T. *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005. 23-28, 25

“UNESCO. *Sulukule UNESCO Report 2008. Istanbul: UNESCO World Heritage Convention*”. 2008

“UN-HABITAT. *What are slums and why do they exist? Nairobi: The Millenium Development Goals and Urban Sustainability*”. 2007.

Park R. *The City: Suggestions for the Investigation of Human Behavior in the City Environment*. *American Journal of Sociology*. 1915

Pekşen, G., ve B. Oruç. *Etkin Örgüt Yapısının Belirlenmesinde Rol Oynayan Faktörler: Örgüt Kültürü ve Yapısı. Özyazılım Bilgisayar ve Danışmanlık Hizmetleri Yayınları, Özgür Akın Web Sitesi, <http://www.ozyazilim.com/ozgur/marmara/organizasyon/orgutkulturu.html>*. 2004.

Peters, T. J., ve R. H: Waterman. *In Search of Excellence*. Sydney: Harper & Row, 1982. 382

Peters, Thomas J., ve Robert H. Waterman. *In Search Of Excellence, Çeviri: Selami Sargut, Yönetme ve Yükselme Sanatı*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1995. 62

Pettigrew, A. M. *On Studying Organizational Cultures. Administrative Science Quarterly*. 1979. 570-581

Rafaeli, Anat, ve Monica Worline. “*Symbols in Organizational Culture*” (Editörler: Neal M. Ashkanasy, Celeste P. M. Wilderom ve Mark F. Peterson). *Handbook Of Organizational Culture & Climate*. California: Sage Publications Inc, 2000. 72-73

- Robbins, Stephen P., ve Timothy A. Judge. *Örgütsel Davranış, (Çev.:İnci Erdem)*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2013. 530
- Rollinson, Derek, ve Aysen Broadfield. *Organisational Behaviour and Analysis (Second Edition)*. London: Pearson Education Limited, 2002. 569
- Roth, J. ve Petropoulos, J. *Gray Zones: Ambiguity and Compromise in the Holocaust and its Aftermath*. NY: Berghahn Books. 2005.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, ve M. Tüz. *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi, 2001. 38
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, ve Melek Tüz. *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi, 1998. 36
- Sargut, Selami. *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitapevi, 2004.
- Savicki, Victor. "Cultural Work Values for Supervisors and Managers: A Cross-Cultural Look at Child and Youth Care Agencies". *Human Sciences Press, Inc., Child & Youth Care Forum*. 1999.
- Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. USA: Jossey Bass Publication, 1989. 52-66
- Schein, E. H. *Coming to a New Awareness of Organizational Culture*. 1984. 4
- Schein, E. H. *Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970.
- Schein, E. H.: "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", *Organizational Dynamics*. 1983. 16-27
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture. American Psychologist Published*. 1990. 109-119
- Schermerhorn, John R., James G Hunt, ve Richard N Osborn. *Organizational Behavior Seventh Edition*. New York: John Wiley & Sons Ltd., 2000. 271
- Schermerhorn, John, R.: *Management (Sixth Edition)*. New York: John Wiley & Sons, 1999. 39

Silva, Marcela do Carma, ve Carlos Francisco Simões Gomes. "Practices in Project Management According to Charles Handy's Organizational Culture Typologies", *Procedia Computer Science*. 2015

Silver, H. *Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms*. International Labour Review, vol. 133. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:23. 1994

“Situation Syria Regional Refugee Response - UNHCR data portal”,
<https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/113> (Son erişim tarihi: 12.05.2018)

Şahal, E. *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Antalya: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005. 7

Şahin, Ali. “Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik” *Maliye Dergisi*. 2010.

Şimşek, Hasan. *Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009. 113

Şişman, M. “Örgüt Kültürü”. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1994. 40-79

Şişman, M. *Örgütler ve Kültürler (3. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi, 2011. 104

Şişman, M. *Örgütler ve Kültürler. (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Yayınları, 2007. 105-106

Şişman, M. *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegema Yayıncılık, 2002. 23, 96-99, 104-205

Şişman, Mehmet. *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi, 2011. 95

Toktaş Ş (2006). Turkey's Jews and their immigration to Israel. *Middle Eastern Studies*. Volume 42.

Tartanoğlu Ş (2010). Sosyal Dışlanma: Küreselleşme Perspektifinden Bir Kavramsallaştırma Çabası. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı 42.

- Taş, A. "*Örgüt Kültürü*". Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2001. 6
- Taş, H. *Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetimi*. Malatya: Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, 1995.
- Terzi, A. R. *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000. 9-11, 25-26
- Tevrüz, S. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 1996. 88
- Tiryaki, T. *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005. 28
- Tosun, K. *Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, 1990. 141
- Trice, Harrison M., ve Janice M. Byers. *Studying organizational cultures through rites and ceremonials.* [Tören ve Ayinler Vasıtası ile Örgütsel Kültürü Çalışma]. *The Academy of Management Review*. 1984. 654.
- Tutar, H. *Örgüt Kültürü*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2017. 10
- Türkkan, L. *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, 2015. 3
- Uğuz, Sare Sevgi. *Örgüt Kültürünün Yönetim ve Organizasyon Yapılarına Etkileri ve Örgüt Kültürü İle İlgili Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 1999. 9
- Unutkan, Göksel Ataman. *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 1995. 4-8-49
- Uysal, Arpaguş A. *Okul Kültürünün Öğretmen Davranışlarına Etkisi*. Edirne: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011. 15

Uysal, E. *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2014.

Uysal, U. *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, 2014. 3-22

Üçok, T. *Organizasyon Kültürünün Oluşumu*. 1989: Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 1989. 317-318.

Ünal, Köse. *Türk Yönetim Kültür Tarihi Açısından Çağdaş Türk İşletmelerinde Yönetim Değerleri*. 2000. 3

Vaughan, L. The Urban 'Ghetto. Space Syntax First International Symposium. 24. 1997. 1-24.12.

Varady, D. *Desegregating the City: Ghettos, Enclaves, and Inequality*. İçinde: *Marcuse P (der), Enclaves Yes, Ghettos No: Segregation and the State*. Ny: State University of New York Press.2005

Wacquant, L. *Three Pernicious Premises in the Study of the American Ghetto*. *International Journal of Urban and Regional Research*, v: 21. 1997. 341-353.

Webber, R. *Culture and Management: Text and Readings in Comparative Management*. Illinois: Irvin Inc, 1969.

Wirth, L. *The Ghetto*. *American Journal of Sociology*, 33(1), 1927. 57-71.

Wilson, W. *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. New York: University of Chicago Press. 1997

Wilson, J. *When Work Disappears :The World of the New Urban Poor*. New York: Vintage Press. 1997

Yavuz, H. *Islamic Political Identity in Turkey*. New York: Oxford University Press. 2003

Yücel, İ. *Öğrenen Örgütler ve Örgüt Kültürü Bir Uygulama*. Erzurum: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, 2007. 79.

2016 Census Black Population Estimates.

<<http://blackdemographics.com/population/>>. Son erişim tarihi: “Gettolar”
<https://www.usmmm.org/wlc/en/article.php?ModuleId=10005059>. (Son erişim tarihi,03/06/2018)

“2016 Census Black Population Estimates”

<http://blackdemographics.com/population/>>. (Son erişim tarihi: 21.07.2017)

<http://en.theoutlook.com.ua/article/4874/world-ghettos-balat-jewish-side-of-istanbul.html>. (Son erişim tarihi: 08.06.2018).

http://mirror.unhabitat.org/downloads/docs/Press_SG_visit_Kibera07/SG%2013.pdf.

Son erişim tarihi: 21.07.2018.

http://www.rkk.hu/rkk/kei/visegrad_fund/Vasecka2_EN.pdf (Son erişim tarihi: 11.05.2018).

<http://www.salom.com.tr/haber-100396->

[Istanbulacuteda_yahudi_cemaatinin_yasam_alanlari_2__galata_ve_balat.html](http://www.salom.com.tr/haber-100396-) (Son erişim tarihi: 15.03.2018).

<https://www.citylab.com/equity/2013/12/life-apartheid-era-south-africa/7821/>. (Son erişim tarihi: 17.06.2018).

Fatih İlçe Belediyesi, 2015-2019 Stratejik Planı.

Sultanbeyli İlçe Belediyesi, 2015-2019 Stratejik Planı.

Sultangazi İlçe Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı.



EKLER

EK 1: Türkiye’de İllere Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler

Türkiye'de İllere Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler				
	İller	Kayıt Edilen Suriyeli Sayısı	Toplam Nüfus	İl Nüfusuna Oranı
	TOPLAM	3.676.288	82.003.882	%4,48
1	Adana	239.518	2.220.125	%10,79
2	Adıyaman	26.006	624.513	%4,16
3	Afyonkarahisar	8.239	725.568	%1,14
4	Ağrı	1.100	539.657	%0,20
5	Aksaray	3.097	412.172	%0,75
6	Amasya	783	337.508	%0,23
7	Ankara	94.599	5.503.985	%1,72
8	Antalya	1.841	2.426.356	%0,08
9	Ardahan	125	98.907	%0,13
10	Artvin	37	174.010	%0,02
11	Aydın	8.014	1.097.746	%0,73
12	Balıkesir	4.722	1.226.575	%0,38
13	Bartın	188	198.999	%0,09
14	Batman	22.374	599.103	%3,73
15	Bayburt	22	82.274	%0,03
16	Bilecik	610	223.448	%0,27
17	Bingöl	1.092	281.205	%0,39
18	Bitlis	1.074	349.396	%0,31
19	Bolu	2.757	311.810	%0,88
20	Burdur	8.881	269.926	%3,29
21	Bursa	177.229	2.994.521	%5,92
22	Çanakkale	5.878	540.662	%1,09
23	Çankırı	561	216.362	%0,26
24	Çorum	2.670	536.483	%0,50
25	Denizli	12.670	1.027.782	%1,23
26	Diyarbakır	32.981	1.732.396	%1,90
27	Düzce	1.862	387.844	%0,48
28	Edirne	1.082	411.528	%0,26
29	Elazığ	14.104	595.638	%2,37
30	Erzincan	98	236.034	%0,04
31	Erzurum	1.135	767.848	%0,15
32	Eskişehir	5.015	871.187	%0,58

Türkiye'de İllere Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler

	İller	Kayıt Edilen Suriyeli Sayısı	Toplam Nüfus	İl Nüfusuna Oranı
	TOPLAM	3.676.288	82.003.882	%4,48
33	Gaziantep	451.466	2.028.563	%22,26
34	Giresun	184	453.912	%0,04
35	Gümüşhane	113	162.748	%0,07
36	Hakkari	5.241	286.470	%1,83
37	Hatay	440.563	1.609.856	%27,37
38	İğdir	87	197.456	%0,04
39	Isparta	6.751	441.412	%1,53
40	İstanbul	549.405	15.067.724	%3,65
41	İzmir	146.818	4.320.519	%3,40
42	Kahramanmaraş	93.055	1.144.851	%8,13
43	Karabük	893	248.014	%0,36
44	Karaman	811	251.913	%0,32
45	Kars	173	288.878	%0,06
46	Kastamonu	2.753	383.373	%0,72
47	Kayseri	80.297	1.389.680	%5,78
48	Kırıkkale	1.672	286.602	%0,58
49	Kırklareli	2.695	360.860	%0,75
50	Kırşehir	1.399	241.868	%0,58
51	Kilis	116.749	142.541	%81,91
52	Kocaeli	56.640	1.906.391	%2,97
53	Konya	109.679	2.205.609	%4,97
54	Kütahya	940	577.941	%0,16
55	Malatya	28.133	797.036	%3,53
56	Manisa	14.685	1.429.643	%1,03
57	Mardin	87.867	829.195	%10,60
58	Mersin	204.291	1.814.468	%11,26
59	Muğla	15.523	967.487	%1,60
60	Muş	1.505	407.992	%0,37
61	Nevşehir	10.070	298.339	%3,38
62	Niğde	4.888	364.707	%1,34
63	Ordu	847	771.932	%0,11
64	Osmaniye	51.041	534.415	%9,55
65	Rize	1.032	348.608	%0,30
66	Sakarya	16.463	1.010.700	%1,63
67	Samsun	6.261	1.335.716	%0,47
68	Siirt	4.118	331.670	%1,24
69	Sinop	163	219.733	%0,07
70	Sivas	4.047	646.608	%0,63

Türkiye'de İllere Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler

İller	Kayıt Edilen Suriyeli Sayısı	Toplam Nüfus	İl Nüfusuna Oranı
TOPLAM	3.676.288	82.003.882	%4,48
71 Şanlıurfa	428.929	2.035.809	%21,07
72 Şırnak	15.033	524.190	%2,87
73 Tekirdağ	14.547	1.029.927	%1,41
74 Tokat	1.024	612.646	%0,17
75 Trabzon	3.314	807.903	%0,41
76 Tunceli	57	88.198	%0,06
77 Uşak	2.400	367.514	%0,65
78 Van	2.165	1.123.784	%0,19
79 Yalova	3.903	262.234	%1,49
80 Yozgat	4.622	424.981	%1,09
81 Zonguldak	612	599.698	%0,10

Kaynak: İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 16 Ekim 2019

EK-2 İstanbul'da İlçelere Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler

	Nüfus (2018)	Suriyeli (GK) Sayısı	Yaşayan Suriyeli GK Sıralama	Oransal Sıralama	Gelişmişlik Sıralaması	Suriyeli GK'nın Nüfusa Oranı
Zeytinburnu	284.935	25.000	7	1	25	8,77
Fatih	436.539	30.747	4	2	15	7,04
Sultanbeyli*	327.798	22.396	9	3	39	6,83
Arnavutköy	270.549	17.838	11	4	17	6,59
Başakşehir	427.835	26.424	6	5	6	6,18
Sultangazi	523.765	31.426	3	6	38	6,00
Şişli	274.289	15.269	14	7	1	5,57
Beyoğlu	230.526	11.841	19	8	26	5,14
Bağcılar	734.369	37.643	2	9	37	5,13
Esenler	444.561	22.678	8	10	34	5,10
Küçükçekmece	770.317	38.278	1	11	27	4,97
Avclar	435.625	19.554	10	12	20	4,49
Güngören	289.331	12.727	17	13	23	4,40
Bayrampaşa	271.073	11.004	20	14	21	4,06
Gaziosmanpaşa	487.046	17.709	13	15	30	3,64
Esenyurt	891.120	29.177	5	16	35	3,27
Kağıthane	437.026	14.216	16	17	33	3,25
Bahçelievler	594.053	17.710	12	18	16	2,98
Sancaktepe*	414.143	12.072	18	19	36	2,91
Eyüp	383.909	10.779	21	20	14	2,81
Büyükçekmece	247.736	5.555	23	21	5	2,24
Ümraniye*	690.193	14.858	15	22	18	2,15
Beylikdüzü	331.525	6.728	22	23	2	2,03

	Nüfus (2018)	Suriyeli (GK) Sayısı	Yaşayan Suriyeli GK Sıralama	Oransal Sıralama	Gelişmişlik Sıralaması	Suriyeli GK'nın Nüfusa Oranı
Silivri	187.621	2.375	26	24	9	1,27
Tuzla*	255.468	2.794	25	25	28	1,09
Adalar*	16.119	167	37	26	11	1,04
Bakırköy	222.668	2.191	29	27	3	0,98
Çekmeköy*	251.937	2.309	27	28	19	0,92
Beykoz*	246.700	1.947	31	29	24	0,79
Pendik*	693.599	4.951	24	30	29	0,71
Çatalca	72.966	428	35	31	12	0,59
Sarıyer	342.503	1.754	33	32	4	0,51
Maltepe*	497.034	2.230	28	33	31	0,45
Şile*	36.516	156	38	34	7	0,43
Kartal*	461.155	1.773	32	35	22	0,38
Üsküdar*	529.145	1.987	30	36	13	0,38
Ataşehir*	416.318	1.436	34	37	32	0,34
Beşiktaş	181.074	277	36	38	8	0,15
Kadıköy*	458.638	650	39	39	10	0,14
Toplam (Geçici Koruma)	15.067.7 24	479.054				
Toplam (GK +Ön Kayıt)		557.569				

EK-3 Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları

Mülakat Tarihi:
Mülakat Yapılan Kişinin Cinsiyeti:
Mülakat Yapılan Kişinin Yaşı:
Mülakat Yapılan Kişinin Çalışma Durumu/Ünvanı ve Görev

DERİNLEMESİNE MÜLAKAT SORULARI

NÜFUS YOĞUNLUĞU
1. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahalleler nelerdir?
2. Belediye sınırlarınız içinde ne kadar Suriyeli mülteci bulunuyor? Bunlardan kaçını çocuklar ve kadınlar oluşturuyor?
3. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde kayıt altına alınan Suriyelilerin oranı nedir?
4. Bu mahallelerde ne kadar Suriyeli ne kadar Türk nüfus barınmaktadır? Bu nüfus mahallenin yüzde kaçına karşılık gelmektedir?
5. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerin 2010 yılı itibariyle eski ve yeni nüfus değişimi nasıldır?
6. Bu mahallelerde nüfusun cinsiyete göre dağılımı nedir?
7. Bu mahallelerde nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı nedir?
MEKÂNSAL AYRIŞMA
1. Belediye sınırlarınız içinde Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde kira fiyatları ortalama ne kadardır?
2. Belediye sınırlarınız içinde Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde ne kadar mültecinin hangi sektörlerde çalıştığını tahmin ediyorsunuz? Bu konuda yerel halk tepki gösteriyor mu? Bu mahallelerde Suriyeliler yoğunluklu olarak hangi iş kollarında çalışmaktadır?
YALITILMIŞ ALAN
1. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde duvar, bariyer gibi mahalleyi diğer bölgelerden izole eden ayırıcı bir nesne kullanılmış mıdır?
HOMOJEN İLİŞKİ
1. Aynı mahalle sınırları içerisinde yaşayan Suriyeli ve Türk Vatandaşlarının ilişkileri nasıldır? Birbirlerine bakış açıları nasıldır?
2. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde Suriyelilerin Türk Vatandaşları ile ilişkileri ne düzeydedir?
3. Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde Suriyelilerin birbirleri ile ilişkileri nasıldır? (alışveriş, komşuluk ilişkileri, vs.)
SOSYAL DIŞLANMA
1. Belediye sınırlarınız içindeki Suriyelilere ne tür hizmetler sunuyorsunuz?
a. Yardımlar
i. Kışlık yardım
ii. Gıda/erzak paketleri
iii. Sıcak yemek
iv. Giysi
v. Ev eşyası
vi. Kırtasiye
vii. Kira yardımı

viii.Nakdi yardım	
b.	Tercüme hizmeti
c.	Ulaşım hizmeti (Hastane, okula vs. transferler)
d.	Psiko-sosyal destek, sağlık hizmetleri
e.	Gerekli kurumlara yönlendirmeler
f.	Dil kursları
g.	Meslek kursları
h.	Eğitim (Suriye okulları, geçici eğitim merkezleri vs.)
i.	Diğer
2	Suriyelilerin yoğunluklu olarak yaşadığı mahallelerde belediye hizmetleri nasıl sunulmaktadır? Hangi belediye hizmetlerinde yoğunlaşmalar vardır?
3	Belediye hizmetleri Suriyeli mültecilerin % kaçına ulaşmaktadır?
4	Aynı mahalle sınırları içerisinde yaşayan Suriyeli ve Türk Vatandaşlarının ilişkileri nasıldır? Birbirlerine bakış açıları nasıldır?
5	Belediyeniz tarafından özel gruplara (Kadın, Çocuk, Engelli, Yaşlı vs.) eğitim ya da sosyal destek veriliyor mu?
6	Belediyeniz mültecilerin eğitimine yönelik bir çalışma yürütüyor mu?
7	Belediyenizin kurduğu, yönettiği ya da işbirliği yaptığı mülteciler için Toplum Merkezi var mı? Varsa faaliyetleri hangi alanlardadır? Kaç kişiye hizmet vermektedir?
8	Belediyenizin mültecilerin yerleşme sürecine bir katkı ya da etkisi bulunuyor mu? (Ev bulma, Kira ödeme vs.)
9	Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde sosyal dışlanma hakim midir?
10	Suriyelilerin yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde suç oranları ne düzeydedir? En çok suç hangi alanı kapsamaktadır?